

CDMX
CIUDAD DE MÉXICO

INFORME DE EVALUACIÓN

PAPED 2014



**CONSEJO PARA PREVENIR
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Jacqueline L´Hoist Tapia

Presidenta

Iván Ricardo Pérez Vitela

Director de Cultura por la No Discriminación

Pablo Álvarez Icaza Longoria

Coordinador Académico de Políticas Públicas y Legislativas

Javier Gilberto Dennis Valenzuela

Coordinador de Administración y Finanzas

Amalia Zavala Soto

Subdirectora de Planeación

Angélica Pineda Bojórquez

Coordinadora de Comunicación Social

La elaboración del Informe de Evaluación Interna del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, 2014 estuvo a cargo de:

❖ **Pablo Álvarez Icaza Longoria**

❖ **María de Jesús Trejo Castillo**

Integrantes del equipo de la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED

❖ **María del Carmen López Mendoza**

❖ **Laura Rosales Álvarez**

Colaboración en la elaboración de contenidos



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos las valiosas contribuciones que realizaron las y los académicos que se enlistan a continuación, en la elaboración del Informe de evaluación Interna del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014:

- ❖ Dr. Fernando Manzo Ramos, Catedrático-investigador del Colegio de Postgraduados.
- ❖ Mtra. Mila Paspalanova, Unidad de Fortalecimiento Institucional de la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- ❖ Nira Cárdenas Oliva, Unidad de Fortalecimiento Institucional de la Oficina en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
- ❖ Dr. José Galindo Rodríguez, Catedrático-investigador del Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales de la Universidad Veracruzana.
- ❖ Dr. Efraín Quiñonez León, Catedrático-investigador del Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales de la Universidad Veracruzana.
- ❖ Dr. Ernesto Treviño Ronzón, Catedrático-investigador del Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales de la Universidad Veracruzana.



Índice

Presentación	6
Introducción	9
I. Aspectos metodológicos	12
Instrumentos metodológicos	13
Ruta crítica de aplicación del cuestionario	15
II. Antecedentes de la implementación del PAPED 2014	19
III. Diseño del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014	21
Entes públicos y enlaces institucionales del COPRED	23
IV. Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014	26
Acerca del Presupuesto.....	26
Implementación de las líneas de acción del PAPED	31
Sensibilización	38
Capacitación	40
Profesionalización	43
Difusión	45
Difusión con contenidos de igualdad y no discriminación, a través de material impreso.....	49
Diseño de material audiovisual para atender la problemática de la no discriminación.....	51
Atención a presuntas víctimas de discriminación.....	60
Canalización de presuntas víctimas de discriminación	62
Acciones en materia de Accesibilidad	84
Acciones afirmativas	85
Acciones de prevención de la discriminación	86
Proyección de acciones institucionales septiembre - diciembre 2014	87
V. Continuidad de las acciones realizadas en 2014, respecto al 2013	93



**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

VI. Áreas de oportunidad para el quehacer público en materia de igualdad y no discriminación.....	100
VII. Las estrategias transversales en materia de derechos humanos y no discriminación	102
Participación de la sociedad civil.....	103
Coordinación y articulación.....	103
Intersectorialidad	103
VIII. Resultados de la implementación del PAPED 2014.....	104
Fuentes y referencias	109
Documentos oficiales	109
Legislación consultada	109
Referencias.....	110
Páginas electrónicas consultadas.....	110
Glosario de siglas	112



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Presentación

El Enfoque basado en los Derechos Humanos tiene como propósito analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo.¹

El Gobierno de la Ciudad de México considera como parte de la agenda de gobierno y de las políticas públicas el tema de los derechos humanos, igualdad y no discriminación. El Distrito Federal destaca por ser una de las 28 entidades federativas del país (a diciembre de 2014) que cuenta con una legislación para prevenir y eliminar la discriminación conocida también como ley antidiscriminatoria.² Sólo en diez de ellas se contemplan Consejos para atender casos de discriminación, distintos a las comisiones estatales de derechos humanos³ ya que para las demás se señala la creación de Comisiones, Subprocuradurías, Comités. El Distrito Federal sigue siendo hasta finales del 2014 la única entidad que cuenta con un Consejo creado y en funciones de acuerdo a los contenidos que señala la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y que contempla un Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación,⁴ elaborado en el seno del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), luego de una consulta con académicos/as, expertos/as y organizaciones de la sociedad civil.

¹Cooperación al Desarrollo. Enfoques transversales. Disponible en:
http://www.fad.es/sites/default/files/Enfo_transver.pdf

²De acuerdo a la información disponible en la página del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación a septiembre de 2014, las 28 entidades que cuentan con una ley estatal antidiscriminatoria son: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Coahuila, Distrito Federal, Colima, Durango, Estado de México, Guerrero, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tamaulipas, Tlaxcala Veracruz, Yucatán, y Zacatecas. Por el contrario, las cuatro que no cuentan con dicha ley son: Nuevo León, Sonora, Tabasco y Jalisco.

Versión en línea disponible en:
http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&op=651

³Datos proporcionados por la Subdirección de Control Regional de la Dirección de Coordinación Territorial e Interinstitucional del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, noviembre de 2014.

⁴El único programa a nivel entidad federativa con objetivos, estrategias y líneas de acción para prevenir y combatir la discriminación fue el elaborado por el COPRED en el 2013. En el ámbito municipal destaca el Programa Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de Querétaro elaborado por el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2013-2015. Presentado a finales del último trimestre del año. Versión disponible en línea: [file:///C:/Users/COPRED-5/Downloads/10_802_144_51262305_Libro_INMUPRED%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/COPRED-5/Downloads/10_802_144_51262305_Libro_INMUPRED%20(2).pdf)



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Este Consejo inició funciones el 25 de noviembre de 2011 como resultado de la publicación de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), que abrogó la ley similar de 2006.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México [...], es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus funciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos en la presente Ley.⁵

En el marco de sus atribuciones, el Consejo se regirá por los principios de austeridad, racionalidad y transparencia en el ejercicio de su presupuesto.⁶ El Consejo tiene por objeto:⁷

- I. Emitir lineamientos generales de políticas públicas para el combate de la discriminación;
- II. Diseñar, implementar y promover políticas públicas para prevenir y eliminar la discriminación, analizar la legislación, así como evaluar su impacto social, por lo que debe coordinarse con los entes públicos, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil;
- III. Coordinar, dar seguimiento y evaluar acciones de los entes públicos en materia de prevención y eliminación del fenómeno discriminatorio;
- IV. Brindar asesoría técnica y legislativa en materia de derecho a la no discriminación;
- V. Dar trámite a los procedimientos de reclamación y quejas previstos en la presente Ley, y;
- VI. El Consejo podrá proceder de oficio, cuando detecte o tenga conocimiento de casos en los que se viole el derecho a la igualdad y no discriminación y sin que medie una solicitud para tal efecto.

Como parte de sus atribuciones⁸ le compete: *Diseñar, emitir y difundir el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, así como verificar y evaluar su cumplimiento,*⁹ por ello se diseñó durante el 2013 el primer Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, el cual tuvo como sustento normativo la legislación local, como la misión y visión del COPRED, a fin de que la planeación y programación tuvieran una orientación y dirección adecuada de las acciones públicas que buscan lograr una ciudad incluyente.

Nuevamente en el 2014, a fin de dar cumplimiento a la LPEDDF, a la misión y visión del COPRED, se diseña por segunda ocasión el Programa señalado, el cual consideró como objetivos el lograr cambios en la cultura institucional a través del combate a la discriminación, la implementación de mecanismos a través de los cuales se prevenga tanto

⁵ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, 2014. Capítulo IV, Secc. Primera, Art. 33. Disponible en: www.copred.df.gob.mx

⁶Ibíd.

⁷Ibíd. Art. 35.

⁸Ibíd. Art. 37.

⁹El 8 de septiembre de 2014 se publicó una reforma a la LPEDDF en la que se cambia la preposición 'para' por 'en'.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

en las instituciones públicas como privadas, así como la emisión de propuestas legislativas en materia de igualdad y no discriminación y evaluación de acciones en la materia.

Parte de los contenidos de la Ley citada, señalan la importancia de **verificar y evaluar el cumplimiento del PAPED** con la finalidad de abonar a la transparencia y rendición de cuentas (principio del enfoque de derechos humanos); de dar a conocer cuáles son las acciones implementadas por los entes públicos en materia de igualdad y no discriminación en la entidad, cuáles de esas acciones presentan continuidad, cuáles se han incrementado y cómo éstas contribuyen a cumplir con las obligaciones del Estado.

Cabe precisar, que si bien el Consejo dedica su presupuesto y las actividades institucionales se relacionan con el derecho en comento, en este Informe no se consideran todas las efectuadas por éste, pues forman parte del Informe Anual de Actividades 2014, el cual da cuenta de las realizadas, tanto de la Presidencia como de las distintas áreas que integran la institución.

Este Informe de Evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, PAPED 2014, presenta las acciones y hallazgos que las entidades públicas del Gobierno de la Ciudad de México han efectuado para prevenir y eliminar la discriminación, siendo reflejo de un enfoque de derechos humanos y no discriminación que ha caracterizado a la administración pública local desde la década pasada.

Uno de los avances en materia legislativa es la última reforma de 2014 a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, que incluye como términos discriminatorios la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y el antisemitismo como supuestos de discriminación que se pretenden eliminar, a fin de garantizar el pleno respeto de los derechos humanos.

La reforma insiste en la incorporación del concepto de personas servidoras públicas a efecto de armonizar las leyes del Distrito Federal y como una acción afirmativa en el tema de equidad de género, tal como se ordena en el artículo Séptimo Transitorio de la misma ley.

También se resalta que se dota al Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México de la potestad de actuar e intervenir de oficio en aquellos casos donde se vulnera el derecho a la igualdad y a la no discriminación en beneficio de personas, grupos y comunidades.

Este documento brinda un panorama de la implementación del PAPED y de sus resultados, a partir del actuar de las instituciones públicas que conforman el Gobierno de la Ciudad de México.



Introducción

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal (PAPED) 2014 busca ser una herramienta para la planeación, programación, coordinación y articulación de acciones, programas y políticas con enfoque de igualdad y no discriminación. Tiene su fundamento en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (2014), particularmente en el artículo 37, fracciones I y XXXV las cuales señalan la importancia de evaluar el Programa y que la adopción *de políticas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal, contengan medidas para prevenir y eliminar la discriminación*. Busca también que la política pública contenga acciones de prevención, atención y combate a la discriminación en la entidad, a través de las facultades y atribuciones que los entes públicos de la Ciudad de México les confiere la legislación, normatividad y reglamentación vigente.

Tiene asidero en los contenidos del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, en el eje 1. Equidad e inclusión social para el desarrollo humano, área de oportunidad 1: Discriminación y derechos humanos, objetivo 1, que señala: *Realizar acciones que permitan el ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras, para evitar bajo un enfoque de corresponsabilidad la exclusión, el maltrato y la discriminación*; metas 1 y 2, las cuales tienen como contenido: *Eliminar las prácticas discriminatorias que generan exclusión y maltrato y; Reforzar el diseño, la legislación y la implementación de las políticas, programas y servicios de apoyo a la población para evitar la exclusión, el maltrato y/o la discriminación hacia las personas bajo un enfoque de corresponsabilidad social*, respectivamente.

Por otra parte y atendiendo uno de los principios del enfoque de derechos humanos, la transparencia y rendición de cuentas, como condición indispensable para programar, presupuestar y evaluar políticas públicas con enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación, es que el presente informe no sólo implica cumplir con las obligaciones contenidas en la Ley de Acceso a la Información Pública en el Distrito Federal, sino también el cumplir con el compromiso de transparencia e información hacia las personas que viven y transitan en la Ciudad de México.¹⁰

En este sentido, la evaluación como etapa del ciclo de la política pública permite valorar si lo programado se llevó a cabo, además de conocer si a partir de la implementación realizada

¹⁰COPRED. Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, 2013, pág. 105.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

pueden apreciarse cambios sustanciales en las acciones, proyectos, programas y/o políticas; cuáles son las áreas de oportunidad y mejora para que la acción y gestión sean eficientes.

Por lo anteriormente señalado, el COPRED a través de este documento da a conocer una apreciación acerca de la implementación y los resultados de ésta, en relación a los contenidos del PAPED 2014.

El informe se integra de ocho secciones. La primera, tiene que ver con el marco metodológico en el cual se menciona y describe de forma sucinta el instrumento utilizado para registrar y recabar la información. Asimismo, se describe la ruta crítica desarrollada que va desde la presentación del PAPED 2014 hasta la elaboración del presente Informe.

La segunda aborda los antecedentes describiendo de manera breve la emisión del primer Programa y su respectivo Informe, así como la ruta crítica que permite la elaboración del Informe de Evaluación.

La tercera refiere a los contenidos del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, PAPED 2014. En el cual se señala tanto la estructura como los contenidos y entes públicos responsables de la ejecución de las líneas de acción.

La cuarta y más amplia de todas está dedicada al desarrollo de la implementación de las acciones institucionales durante el 2014 con corte al mes de agosto. Para el periodo de septiembre a diciembre se solicitó a los entes de Gobierno y a las áreas del COPRED la proyección de las actividades a efectuarse para el cierre de año. Ésta sección destaca una valoración acerca del presupuesto asignado, las acciones que realizan los entes públicos en materia de educación y formación en materia de trato igualitario y no discriminación, de difusión, cambios a la normatividad y reglamentación, acciones afirmativas, de prevención, accesibilidad, entre otras.

Se trata de una evaluación interna cuantitativa y cualitativa de las acciones ejecutadas durante el 2014, destacando datos absolutos y porcentuales, así como su relación con el cumplimiento de las líneas de acción (LA) del PAPED.

Se agruparon las líneas de acción por temática ejecutada a través de la cual pueden ubicarse cuántos y qué entes implementaron acciones en la materia; asimismo, se describen las acciones que se desarrollaron para dar cumplimiento a los objetivos y estrategias del Programa, a través de la ejecución de dichas líneas. Podrán apreciarse acciones que consideran la difusión y promoción de campañas sobre igualdad y no discriminación, la formación continua de personas servidoras públicas para que desarrollen acciones de atención a la ciudadanía y el trabajo conjunto con organizaciones de la sociedad civil para fortalecer la incidencia en políticas públicas con enfoque de no



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

discriminación; así como acciones desarrolladas para grupos en situación de discriminación y población en general.

Las distintas acciones juegan un papel medular para el cumplimiento de los contenidos del Programa Anual y abonan a generar resultados encauzados a garantizar el derecho a la no discriminación en el largo plazo. Se mencionan también acciones llevadas a cabo en materia de accesibilidad tanto física como auditiva, a fin de dar cumplimiento a los lineamientos en la materia publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (GODF) el 20 de diciembre de 2013 por la Contraloría General y el COPRED.

La quinta sección aborda las acciones de continuidad en el 2014, respecto al 2013. Se señala de forma sucinta cuántos entes públicos las realizan y cuáles acciones permanecen. La sexta refiere a las áreas de oportunidad para la eficiente implementación del Programa Anual. La séptima tiene que ver con las estrategias transversales puestas en acción por las entidades públicas con la finalidad de poder llevar a cabo actividades y acciones, algunas sugeridas desde el enfoque de derechos humanos y que han tenido asidero por su utilidad. La octava y última señala los resultados de la ejecución del Programa Anual en el 2014. Esta sección resulta importante no sólo porque muestra de forma sucinta los avances en materia de igualdad y no discriminación, sino también porque brinda elementos para reorientar la implementación y las políticas públicas en la materia.



I. Aspectos metodológicos

La relevancia de la evaluación del PAPED se relaciona con distintas vertientes, una es la transparencia y rendición de cuentas, otra es la necesidad de valorar cuánto de lo diseñado se ejecutó, saber cuáles acciones públicas se relacionan con la igualdad y no discriminación y si éstas abonan a la prevención, promoción y combate de este problema público reconocido desde el gobierno local. La valoración del Programa está referida en los contenidos de la LPEDDF desde su expedición en 2011, la cual busca contribuir a la mejora de la acción institucional a través del análisis de lo implementado.

Algunas de las interrogantes surgidas desde la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED para la construcción de esa herramienta, fueron por un lado, las que ya venían considerándose desde la valoración del ejercicio 2013 y por supuesto aquéllas que surgen a partir de los contenidos del PAPED 2014, a decir:

- ¿Los entes públicos del Distrito Federal llevan a cabo acciones relacionadas con la igualdad y la no discriminación?
- ¿Se implementan las líneas de acción del PAPED?
- ¿Qué líneas de acción del PAPED se implementan?
- ¿Cuáles son los entes públicos que implementan acciones en materia de igualdad y no discriminación?
- ¿Qué tipo de acciones institucionales en materia de igualdad y no discriminación realizan los entes públicos en el 2014?
- ¿Cuántas acciones han realizado?
- ¿A qué grupos de población están dirigidas las acciones públicas?
- ¿Cuáles de las acciones realizadas en el 2013 han tenido continuidad en 2014?
- ¿Cuáles son las estrategias transversales que los entes públicos implementan al realizar las acciones institucionales en materia de igualdad y no discriminación?
- ¿Existen áreas de oportunidad que los entes públicos pueden aprovechar para implementar las líneas de acción del PAPED y llevar a cabo actividades en materia de igualdad y no discriminación?
- ¿Los entes públicos ejecutan acciones para prevenir la discriminación?
- ¿Cuánto presupuesto asignan las entidades públicas a las acciones en materia de igualdad y no discriminación?



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Instrumentos metodológicos

La forma como se realizó la valoración fue a partir del registro de información en un cuestionario (fuente directa). Éste considera el registro de las acciones institucionales realizadas por los entes públicos en el período enero-agosto de 2014; de septiembre a diciembre se realizó el registro de la proyección de acciones para el cierre de año.¹¹

El instrumento se integra de nueve secciones. La primera proporciona datos generales, a saber, información sobre la institución y el/la enlace institucional del COPRED. La siguiente, tiene que ver con aspectos presupuestales, es decir, si se cuenta con recursos específicos para el desarrollo de acciones en materia de igualdad y no discriminación y de ser así, cuál es el monto asignado o bien si se realizan acciones en la materia sin presupuesto específico.

La sección tercera y más larga del cuestionario refiere a las acciones desarrolladas por los entes públicos. Las acciones que forman parte del contenido de este instrumento se desprenden de las que fueron valoradas en el ejercicio de implementación 2013.

La cuarta sección aborda las acciones institucionales relacionadas con la accesibilidad física y auditiva, a partir de valorar el tipo y número de acciones que permiten hacer cumplir los Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el uso en eventos públicos del servicio de intérpretes traductores de Lenguaje de Señas Mexicano (LSM) emitidos el 20 de diciembre de 2013 por la Contraloría General del DF y el COPRED, los cuales se desprenden de las circulares 002 y 003 publicadas en la GODF en el mes de mayo de ese mismo año, mediante las cuales el Jefe de Gobierno instruye a las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades Paraestatales la obligación de cumplir con éstas.

Una quinta sección del instrumento aborda lo relacionado a las estrategias transversales, es decir, si algunas de las que considera el enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación son consideradas en la implementación de las acciones en materia de igualdad y no discriminación y de las líneas de acción del PAPED. En este caso, son tres las estrategias transversales que se consideran primordialmente: articulación, coordinación interinstitucional e intersectorial, así como participación de la sociedad civil.

¹¹Cabe resaltar que el COPRED solicitó a los entes públicos registrar las acciones implementadas en un cuestionario con corte al mes agosto para enviarlo en septiembre debido a que la Presidencia del Consejo rendirá diferentes informes en octubre como parte de su cierre de labores, entre ellos el Informe de Evaluación de la implementación del PAPED 2014.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

La sexta, refiere a las acciones de prevención de la discriminación, como una obligación que la LPEDDF señala hacer efectiva en la Ciudad de México. En ello radica la justificación de la pregunta que contiene el cuestionario. La séptima sección registra las dificultades que se presentan en la ejecución de las acciones. Medir estas cuestiones resulta importante para ubicar áreas de oportunidad y abonar al planteamiento de estrategias que busquen hacer eficaz y eficiente la acción pública. La octava tiene que ver con el registro de la continuidad de acciones ejecutadas en 2014 y que iniciaron en 2013,¹² ya que es el año base del registro de acciones, por tanto se da a conocer de forma somera la continuidad de las mismas. La última y novena sección considera la proyección de actividades entre septiembre y diciembre, es decir, las que se tenía programado realizar.

El cuestionario consta de 20 preguntas generales, las cuales a su vez consideran preguntas específicas tanto abiertas como cerradas, con la finalidad de contar tanto con el número de acciones, como con la descripción y tipo, es decir, información que permita interpretaciones cuantitativas y cualitativas.

Cabe comentar que en el Informe de Evaluación del PAPED 2013, también se mencionó la importancia de considerar que los instrumentos metodológicos fuesen susceptibles de mejora. En este sentido, se retomó el cuestionario previo y se integraron preguntas que para el ejercicio anual 2014, contribuyen a profundizar sobre las acciones ejecutadas y sobre todo, a partir de ellas empezar a reflexionar sobre los posibles avances y su relación con las obligaciones del Estado (respetar, proteger, promover y garantizar), así como con los componentes del derecho, sobre todo en materia de disponibilidad y accesibilidad.¹³ Estas revisiones permitirán para el ejercicio 2015 implementar instrumentos metodológicos para una medición del sustento de la política pública, a través de indicadores de diseño de programas y políticas públicas en materia de no discriminación, así como replantear objetivos y estrategias que propongan acciones con mayor solidez en la materia.

Asimismo, tal como se señaló en el ejercicio evaluativo del 2013, se considera importante contar con otros instrumentos metodológicos sólidos que registren información que sea el sustento de valoraciones objetivas, rigurosas y que permitan la mejora de la acción pública,

¹²El 2013 se considera como año base del registro de la implementación de acciones del PAPED, puesto que es el primer Programa Anual diseñado y elaborado desde el COPRED.

¹³En la introducción del documento se hace referencia a los Lineamientos en materia de accesibilidad (física y auditiva) emitidos por la Contraloría General y el COPRED, con fecha de publicación del 20 de diciembre de 2013 en la GODF.

Cabe señalar que *la disponibilidad* refiere a garantizar la suficiencia de los servicios, instalaciones, mecanismos, procedimientos o cualquier otro medio por el cual se materializa un derecho para toda la población. La accesibilidad tiene que ver con que los medios que se consideren para hacer efectivo el derecho sean accesibles a todas las personas sin discriminación alguna (Véase OACNUDH, et al (2010) Políticas Públicas y Presupuesto con Perspectiva de Derechos Humanos. Disponible en: <http://hchr.org.mx/files/doctos/Libros/2011/L280211PPDH.pdf>).



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

esto es, contar con indicadores de cumplimiento,¹⁴ los cuales permiten apreciar la implementación de las líneas de acción, a partir de un semáforo y que se consideran también fuente directa. No obstante, cabe destacar que en su mayoría se dio seguimiento a las que corresponden al COPRED, siendo un área de oportunidad el seguimiento de las mismas para el 2015, así como el impulso de su implementación.

El objetivo del cuestionario y de los indicadores tiene dos propósitos: el primero es contar con herramientas metodológicas, objetivas, rigurosas y pertinentes que registren información válida, oportuna, certera y comprobable, acerca de las acciones institucionales que los entes públicos del Distrito Federal ejecutan a fin de cumplir con las obligaciones estatales en materia de igualdad y no discriminación. El segundo radica en contar con información que permita realizar valoraciones de la implementación y de los resultados en materia de prevención, atención y combate a la discriminación en la Ciudad de México.

Las fuentes indirectas de información consideradas para la elaboración de este Informe, son aquellas provenientes de páginas electrónicas de los entes públicos, a decir: Anuario estadístico 2013 del TSJDF sobre Indicadores de Juicio Justo, Indicadores sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, Lineamientos para la elaboración de las Reglas de Operación de los Programas Sociales 2014 publicados por Evalúa DF, información diversa obtenida de la página institucional del COPRED, del portal de transparencia y de la página web de la Consejería Jurídica, así como de otros entes públicos, información proporcionada por el CONAPRED acerca de las leyes y Consejos constituidos existentes en las entidades federativas.

Ruta crítica de aplicación del cuestionario

El cuestionario se diseñó en los meses de abril y mayo. Para su pilotaje se llevaron a cabo dos sesiones de trabajo con enlaces institucionales del COPRED, de las distintas instancias públicas del Gobierno del Distrito Federal, los días 29 de mayo y 5 de junio del año en curso. La finalidad era dar a conocer el instrumento metodológico para el registro de acciones desarrolladas relacionadas con las líneas de acción el PAPED y, valorar la utilidad y oportunidad del instrumento. Esta herramienta se ajustó y fue enviada vía electrónica a los y las enlaces institucionales en el mes de junio.

Paralelamente al ajuste del cuestionario, se elaboró una guía para su llenado, la cual considera tanto las instrucciones generales, como particulares, así como algunas

¹⁴Para mayor información acerca de cuáles son los indicadores con los que se cuenta, revítese el PAPED 2014, pág. 54- 59, http://www.copred.df.gob.mx/work/sites/copred/resources/LocalContent/926/10/PAPED_2014.pdf



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

definiciones en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación como apoyo para una mejor comprensión de la terminología en la materia.

Operativamente se dio seguimiento al llenado del mismo y además, se brindó asesoría telefónica, electrónica y presencial a los y las enlaces que así lo solicitaron, durante los meses de julio, principalmente agosto y en la primera quincena de septiembre de 2014.

La tabla 1 muestra el nombre de las 46 personas servidoras públicas, de 37 instituciones, quienes acudieron a las sesiones de inducción del llenado del cuestionario para la evaluación del PAPED 2014, así como las instituciones a las que se encuentran adscritas.¹⁵

Tabla 1		
Asistentes a la sesión de inducción para llenado del cuestionario, 29 de mayo		
No.	Ente público	Nombre de persona asistente
1	Autoridad del Centro Histórico	Martha Jarquin Sánchez
2	Contraloría General	Fernando Carmona Romero
3	Delegación Tlalpan	Araceli Chargoy Valdés
4	Fondo de Desarrollo Económico	Silvia Ramírez Trejo
5	Jefatura de Gobierno	Martha Isabel Ruíz Suárez
6	Junta de Asistencia Privada	Nadia Casasola Agraz
7	Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal	María del Rocío Mayorga Saucedo
8	Autoridad del Espacio Público	Carolina Lara Martiñón
9	Secretaría de Finanzas	Sandra Roxana Chávez Bustos
10	Secretaría del Medio Ambiente	Leticia Ramírez Amaya
11	Secretaría del Medio Ambiente	Jonathan Ulises Perea
12	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	Yazmín Caballero Rodríguez
13	Sistema de Transporte Colectivo Metro	Sandra Gil Lamadrid
14	Delegación Venustiano Carranza	Gloria del Carmen Aragón Ramos
15	Secretaría de Salud	Georgina Sánchez
16	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	Eduardo Sáenz
Asistentes a la sesión de inducción para llenado del cuestionario, 5 de junio		
No.	Ente	Nombre
1	Delegación Cuauhtémoc	Juana Guzmán Lisea
2	Delegación Venustiano Carranza	Gloria del Carmen Aragón Ramos
3	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Ángeles Rodríguez

¹⁵Cabe señalar, que algunas/os enlaces han sido cambiados, por lo que esta tabla contiene algunos nombres distintos a los registrados en el informe de 2013; incluso el nombre de los y las enlaces del COPRED que se señalan en páginas posteriores, es decir, en 2014.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

4	Inmujeres DF	María de Lourdes Montes de Oca
5	Inmujeres DF	María Guadalupe Contreras
6	Instituto de Asistencia e Integración Social	Jorge Moreno Romero
7	Instituto de Asistencia e Integración Social	Elizabeth Gochicoa Meléndez
8	Instituto de Vivienda del Distrito Federal	Diana Jiménez Pampa
9	Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	Ma. Angélica Ibargüen Rodríguez
10	Secretaría del Medio Ambiente	Armando Martínez Mancera
11	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	Gisela García Padilla
12	Subsecretaría del Sistema Penitenciario	Erika Cerna Reyes
13	Secretaría de Obras y Servicios	Italia Méndez Moreno
14	Secretaría de Protección Civil	Romina Pérez García
15	Secretaría de Seguridad Pública	Erick Nieto Mora
16	Secretaría de Movilidad	María Teresa Vicenteño Ortiz
17	Secretaría de Movilidad	Esperanza García Ortiz
18	Secretaría de Movilidad	Víctor Hugo Martínez Lozada
19	Secretaría de Turismo	Nelly Mejía Valdez
20	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	María Isabel Hernández Carrillo
21	Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	Luis Antonio Torres Osorno
22	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del Distrito Federal	Luis Daniel Rodríguez
23	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal	Brenda Ishel Rodríguez Mendieta
24	Secretaría de Desarrollo Económico	Emma Luz López Juárez
25	Delegación Tláhuac	Araceli Ángeles Ávila
26	Delegación Tláhuac	María Ángeles Román
27	DGIDS	Maricruz Montesinos
28	Delegación Iztapalapa	Gerardo Vázquez
29	Secretaría de Finanzas	María del Carmen Miranda Martínez
30	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Evelyn Pérez Becerril

Los entes públicos realizaron el envío del instrumento desde la segunda mitad de agosto y durante septiembre. A finales de este último mes se construyó la base de datos con la información proporcionada, a través de 51 cuestionarios, la cual se procesó y analizó.

La tabla 2 muestra los entes públicos que entregaron el cuestionario con el registro de acciones que realizan en materia de igualdad y no discriminación y con grupos de población.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Tabla 2

Entes públicos que entregaron Cuestionario con información para la evaluación del PAPED 2014

Número de ente	Ente público	Número de ente	Ente público
1	Autoridad del Centro Histórico	27	Secretaría de Finanzas
2	Autoridad del Espacio Público	28	Secretaría de Gobierno
3	Delegación Benito Juárez	29	Secretaría de Protección Civil
4	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	30	Secretaría de Turismo
5	Comisión de Filmaciones	31	SEDEREC
6	Contraloría General del Distrito Federal	32	DGIDS
7	Delegación Cuajimalpa de Morelos	33	Sedeso
8	Delegación Cuauhtémoc	34	Secretaría de Educación
9	DIF DF	35	Secretaría de Movilidad
10	Escuela de Administración Pública	36	Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal
11	Evalúa DF	37	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
12	FONDECO	38	Sistema de Radio y Televisión
13	FONDESO	39	Subsecretaría del Sistema Penitenciario
14	IASIS	40	Secretaría de Obras y Servicios del Distrito Federal
15	INDEPEDI	41	SSP DF
16	Instituto de la Juventud	42	PAOT
17	Inmujeres DF	43	Delegación Tláhuac
18	INVEA	44	Delegación Tlalpan
19	Junta de Asistencia Privada	45	Delegación Xochimilco
20	Jefatura De Gobierno Del Distrito Federal	46	Secretaría de Desarrollo Social
21	Locatel	47	Secretaría del Medio Ambiente
22	Metro	48	Red de Transporte de Pasajeros
23	Metrobús	49	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo
24	PGJDF	50	Instituto de Educación Media Superior del DF
25	PROSOC	51	COPRED
26	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación		

Posterior a la recepción de los cuestionarios se construyó la base de datos en formato Excel con la información de los 51 cuestionarios recibidos incluyendo el llenado por el COPRED. En el mes de noviembre se procesó y analizó la información y se procedió a la redacción del informe. En diciembre se concluyó la versión preliminar; en enero se realizó la revisión con académicas/os, así como la retroalimentación con los entes públicos con la finalidad de contar con un documento objetivo y riguroso acerca de las acciones que se desarrollan en materia de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.



II. Antecedentes de la implementación del PAPED 2014

A fin de dar cumplimiento a los contenidos de la LPEDDF en 2013 el Consejo elaboró el primer Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, primero en su tipo a nivel entidad federativa. Dicho Programa fue aprobado por la Junta de Gobierno de este Consejo el 11 de febrero de 2013 y presentado el 19 de abril en un evento encabezado por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal. En ese mismo año se elaboró un cuestionario que permitió recabar información acerca de las acciones que los entes públicos desarrollaron en materia de igualdad y no discriminación. Dicha información se sistematizó y analizó; a partir de ésta se elaboró el Informe de Evaluación del PAPED 2013 el cual se presentó a los y las enlaces institucionales del COPRED en el mes de febrero de 2014.

A inicios del 2014 se diseñó el PAPED para ese año (el segundo programa en su tipo) aprobado el 30 de abril por la Junta de Gobierno del COPRED. Como parte del seguimiento al trabajo que realizan los entes públicos, la Presidencia del Consejo envió a los y las titulares de éstos, un oficio enfatizando la importancia de ratificar o en su caso designar el nombramiento de la persona que fungiría como enlace con el COPRED¹⁶. La respuesta fue favorable, al 2014 se contaba con 97 enlaces institucionales.¹⁷

El 4 de abril, nuevamente la Presidencia del COPRED envió un oficio a los y las titulares de los entes públicos que contaban con más de dos enlaces, solicitando nombrar un coordinador o representante de enlaces con la finalidad de dar seguimiento de forma puntual a las acciones. El 16 de ese mismo mes se envió invitación a los y las enlaces institucionales al evento de presentación del PAPED 2014, efectuado el 8 de mayo. El 20 de ese último mes se envió nuevamente oficio solicitando la asistencia a la sesión de inducción para el llenado del cuestionario de evaluación del PAPED 2014; éstas se llevaron a cabo el 29 de mayo y 5 de junio con la asistencia de 46 enlaces institucionales.¹⁸

El 8 de julio, la Presidencia del Consejo envió a dos entidades públicas, un oficio solicitando el llenado del cuestionario. El 11 y 30 de julio se envió otro, a los y las titulares de algunos entes públicos¹⁹ para solicitar ratificación o nombramiento del/la enlace institucional. El 4

¹⁶Cabe destacar que las y los enlaces institucionales del COPRED juegan un papel importante como personas servidoras públicas que han sido nombradas por los y las titulares de las instituciones y que son quienes las representan y con quienes el COPRED mantiene relación y recibe información acerca de las acciones que se realizan en la materia.

¹⁷Para mayor detalle ver tabla 3 de este documento.

¹⁸Para mayor detalle revisar tabla 1 de este documento.

¹⁹Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, Evalúa DF, Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa (ILIFE), Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones de la Ciudad de México (IAPA), PROSOC, Heroico Cuerpo de Bomberos, Instituto



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

de septiembre se envió oficio con motivo de la reunión anual de enlaces del COPRED efectuada el día 24 de ese mismo mes.

Como parte del proceso de evaluación las entidades públicas reportaron información acerca de las acciones realizadas, a través del cuestionario, la cual permitió junto con los indicadores de cumplimiento del PAPED 2014²⁰ e información de fuentes indirectas, elaborar el presente documento.

En el mes de octubre se elaboró la base de datos con la información proporcionada en el cuestionario; en noviembre se procesó, analizó e inició con la redacción del Informe el cual se concluyó en el mes de diciembre en versión preliminar. En enero de 2015, se recibió retroalimentación por parte de los entes públicos y académicos con experiencia en evaluación y políticas públicas. La versión final del Informe entre los meses de febrero y marzo.

Cabe destacar la existencia de documentos como el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 y el Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, los cuales consideran ejes, metas, objetivos, estrategias y líneas de acción en materia de igualdad y no discriminación que los entes públicos debemos llevar a cabo en la materia, los cuales han sido y son referente para el abordaje de los contenidos del Programa Anual y los cuales tienen relación con tópicos relacionados con este Informe de evaluación.

de Educación Media Superior del Distrito Federal (IEMS), Instituto del Deporte, Fideicomiso del Centro Histórico y Delegación Azcapotzalco.

²⁰Información sistematizada y analizada por la Subdirección de Seguimiento y Evaluación de la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED, a partir de recabar información al interior del Consejo.



III. Diseño del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014

El Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, PAPED 2014, busca ser una herramienta de política pública que a través de los objetivos, estrategias y acciones se logre la incorporación de elementos del enfoque de igualdad y no discriminación en la acción pública, a fin de avanzar en la transversalización de contenidos de dicho enfoque en las acciones, proyectos, programas y políticas públicas de los entes públicos.

El PAPED 2014 se integra por un objetivo general, cinco objetivos específicos, catorce estrategias y treinta y cuatro líneas de acción. El objetivo general señala: Elaborar e implementar lineamientos específicos para el diseño, implementación y evaluación de programas, políticas, proyectos y acciones a favor de una cultura por la no discriminación en la Ciudad de México. Si bien son las entidades públicas las responsables de las líneas de acción contenidas en el Programa, los sectores con quienes se señala implementar acciones no es sólo el público, incluye también a las organizaciones de la sociedad civil, sector académico, personas que integran grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, población en general y en menor medida al sector privado.

Los objetivos específicos consideran: 1) Contribuir al logro de cambios significativos de la cultura institucional, encaminados a eliminar prácticas discriminatorias y a promover el trato igualitario de las personas servidoras públicas y la ciudadanía en general; 2) Instrumentar los mecanismos para prevenir que entes públicos violen y los privados obstaculicen o limiten el ejercicio del derecho a la igualdad y a la no discriminación para quienes habitan y transitan en la Ciudad de México; 3) Proponer medidas en materia legislativa y de política pública, para garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las personas que habitan y transitan por la Ciudad de México; 4) Evaluar las acciones que en materia de igualdad y no discriminación se implementan en el Distrito Federal.

En lo que respecta a las líneas de acción (LA), de las 34, 10 de ellas señalan como único responsable al COPRED, 17 tienen como responsable al COPRED y como corresponsables a diversos entes públicos (Véase tabla 6), 7 señalan como corresponsable al COPRED y como responsables a otros entes públicos.

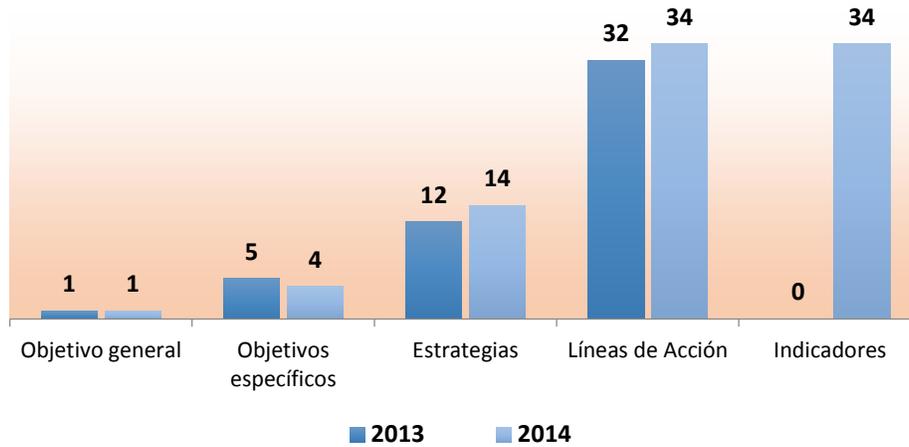
En la siguiente gráfica pueden observarse los cambios cuantitativos que presenta el PAPED 2014 respecto al del 2013 en cuanto a estructura se refiere. Ambos cuentan con un objetivo general. Para 2014 el Programa considera un objetivo específico menos, dos estrategias y líneas de acción más, además de contar con indicadores para medir el cumplimiento de la ejecución de las líneas de acción, así como semaforización para la medición de las mismas.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Gráfica 1
Estructura del PAPED
2013 - 2014





CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Entes públicos y enlaces institucionales del COPRED

En el 2014, el COPRED logró establecer una estrecha coordinación interinstitucional y aumentó el trabajo con 60 entes del Gobierno de la Ciudad de México al contar con 98 personas servidoras públicas que fungen como enlaces institucionales. En 2013 se contaba con 38 entes públicos y un enlace por entidad, por lo que el aumento porcentual en el número de entes públicos asciende a 57.9% de 2013 a 2014.

La tabla 3.1 muestra las entidades públicas y el nombre de los/as enlaces institucionales del COPRED para el 2014.

Tabla 3.1 Entes públicos y enlaces institucionales del COPRED		
Número	Ente público	Nombre de la persona enlace institucional
1	Autoridad del Centro Histórico	Martha Jarquin Sánchez
2	Autoridad del Espacio Público	Thelma Lazcano Botello
3	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México	Evelyn Pérez Becerril
4	Consejería Jurídica y de Servicios Legales	Gabriela López Buenrostro
5		Oscar López Rosas
6	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal	Laura Elena Carrillo Cubillas
7	Contraloría General	Rocío Emma Castellanos Hernández
8		Alicia Naranjo Silva
9		Fernando Carmona Romero
10	Delegación Benito Juárez	Licda. Laura Alejandra Álvarez Soto
11	Delegación Coyoacán	Alba Deni Lechuga Pineda
12	Delegación Cuajimalpa de Morelos	María de los Remedios de Jesús
13	Delegación Cuauhtémoc	Verónica Olvera Hernández
14		Juana Guzmán Lisea
15	Delegación Iztapalapa	Rita Cecilia Contreras Ocampo
16		Roberto César Pérez Rodríguez
17	Delegación Miguel Hidalgo	Rodrigo Ugarte Molina
18	Delegación Tlalpan	Martha Araceli Chargoy Valdés
19	Delegación Tláhuac	María de los Ángeles Román Flores
20		Araceli Ángeles Ávila
21	Delegación Venustiano Carranza	Gloria del Carmen Aragón Ramos
22	Delegación Xochimilco	Antonio Mancilla Ángeles
23	Escuela de Administración Pública del Distrito Federal	Laura Álvarez Larios
24	Fideicomiso del Centro Histórico de la Ciudad de México	Ernesto Alvarado Ruíz
25	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	Eduardo Sáenz Zapata
26	Fondo de Desarrollo Económico del Distrito Federal	Silvia Ramírez Trejo
27	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	Ángela María Elena Romero Ruíz
28	Instituto de Asistencia e Integración Social	María de Lourdes Ramírez García
29		Elizabeth Gochicoa Meléndez
30		Jorge Moreno Romero
31	Instituto para la Atención y Prevención de las Adicciones en la Ciudad de México	Luis Alonso Robledo Carmona
32	Instituto de Educación Media Superior del D.F.	Alfredo Sánchez Vera
33		Jaime Arturo Schulz Ortiz



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

34	Instituto de la Juventud del D.F.	Carla Mercedes Morales Árciga
35	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa del D.F.	Fredy Sierra Camacho
36	Instituto de las Mujeres del D.F.	Gabriela Gutiérrez Mendoza
37		María de Lourdes Montes de Oca Hernández
38	Instituto de Vivienda del Distrito Federal	María Teresa Villar Camacho
39	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el D.F.	Ana Luisa Gamble Sánchez-Gavito
40	Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	Aarón Ernesto Flores Velasco
41		Edgar Eduardo Téllez Padrón
42	Instituto de Verificación Administrativa del D.F.	Jean Paul Verduzco Fuentes
43	Jefatura de Gobierno	Martha Isabel Ruíz Suárez
44	Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal	Guillermo Téllez Gutiérrez Topete
45	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del D.F.	Francisco Calderón Córdova
46	Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	Mayra Arredondo Campos
47		Ma. Angélica Ibarquén Rodríguez
48	Procuraduría Social del Distrito Federal	Yeni Medina Rocha
49		Martha Contreras Álvarez
50	Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal	Lilia Lucía Aguilar Cortés
51		María del Rocío Mayorga Saucedo
52	Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación	Nubia Caballero Mendieta
53	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	Carmen Julieta Miranda Nieto
54		José Luis Santos Calderón
55		Virginia Rueda
56	Dirección General de Igualdad y Diversidad Social	Adriana Contreras Vera
57		Cecilia Cruz García
58	Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal	Martha Beatriz López
59	Secretaría de Desarrollo Económico	Lourdes Latapí Ruiz
60	Secretaría de Educación del Distrito Federal	Liliana Hernández Cruz
61		Rubí Rivera de la Peña
62	Secretaría de Finanzas del Distrito Federal	María del Carmen Miranda Martínez
63		Sandra Roxana Chávez Bustos
64	Secretaría de Gobierno	Liliana Teresa Rivera Barrera
65	Subsecretaría de Sistema Penitenciario	Carlos Emilio Sosa Salazar
66		José Nicandro Cruz Romero
67	Secretaría de Obras y Servicios	Alma Delia Segura Godínez
68		Ezequiel Ortega Cruz
69		Pedro Damián Arámbula Nava
70		Gabino Trejo Guerrero
71		Minerva Flores Callejas
72	Secretaría de Protección Civil	Anastacio Valdez García
73	Secretaría de Salud	Román Rosales Avilés
74		Lourdes Jaimes
75	Secretaría de Seguridad Pública	Alberto Raúl López García
76		Margarita Judith López Peñaloza
77	Secretaría de Movilidad	María Teresa Vicenteño Ortiz
78		Esperanza García Ortiz
79		Víctor Hugo Martínez Lozada
80	Secretaría de Turismo	Hassibe Osman Dewitt
81		Nelly A. Mejía Valdez
82	Secretaría del Medio Ambiente	Leticia Ramírez Amaya



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

83		Héctor Alejandro Moya Vidal
84		Fernando Espinoza Vizcaino
85	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo	Salvador Ordoñez Hernández
86		Antonio García Carreño
87		María Isabel Hernández Carrillo
88		Martha Alicia Loza Estrada
89		Liliana Aquino Dehesa
90	Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal	Luis Antonio Torres Osorno
91	Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL	Luz Hiram Laguna Morales
92		Juan Carlos Garnica Jasso
93	Sistema de Aguas de la Ciudad de México	Guadalupe de Jesús Cárdenas Martínez
94	Sistema de Corredores de Transporte Público Metrobús	Nadia Lizbeth Velarde Tamariz
95	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del DF	Jaime Manuel Higuera Pérez
96	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal	Brenda Ishel Rodríguez Mendieta
97	Sistema de Transporte Colectivo Metro	José Alfonso Suárez del Real y Aguilera
98		Sandra Gil Lamadrid

De los 51 entes, dos de ellos, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo y la de Obras y Servicios cuentan con 5 enlaces institucionales que en su mayoría corresponden a mandos medios y superiores.

Otras 5 entidades cuentan con 3 enlaces institucionales, a decir, la Contraloría General del Distrito Federal, la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC), la Secretaría de Movilidad (SEMOVI), la Subsecretaría del Sistema Penitenciario y la Secretaría de Seguridad Pública (SSP).

Los entes públicos que cuentan con 2 enlaces institucionales son 16: las Delegaciones Cuauhtémoc, Iztapalapa y Tláhuac, el Instituto de Educación Media Superior del DF (IEMS), Inmujeres DF, INDEPEDI, la PROSOC, Red de Transporte de Pasajeros del DF (RTP), Dirección General de Igualdad y Diversidad Social (DGIDS), Secretaría de Educación (SEDU), Secretaría de Salud, Secretaría del Medio Ambiente (SEDEMA), Sistema de Transporte Colectivo Metro (STC) y LOCATEL. Las 27 entidades restantes cuentan con un enlace institucional.

A septiembre de 2014, 20 enlaces tenían el cargo de Directoras/es de área o ejecutivo, 9 eran Subdirectoradas/es, 4 Jefas/Jefes de Departamento (JUD), 3 Líderes Coordinadores, 3 tenían funciones de Asesoras/es, 6 eran Coordinadoras/es de área, 2 Gerentes, 2 tenían cargo de Secretarios particulares, uno promotor en el área de planeación del Injuve y un Subgerente de Evaluación de Servicios de Transportes Eléctricos del DF, de acuerdo con la información reportada en el cuestionario.



IV. Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014

Acerca del Presupuesto

El Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal establece en su capítulo 6 *Derecho a la igualdad y a la no discriminación*, líneas de acción donde se plantea diseñar, presupuestar, implementar, dar seguimiento y evaluar acciones que contribuyan a prevenir y eliminar la discriminación.

En el Anexo IX del Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2014²¹ se encuentran especificadas las Líneas de Acción del PDHDF de acuerdo con las Unidades Responsables del Gasto. Son 73 las que se relacionan con el tema de igualdad y no discriminación distribuidas entre 28 entes públicos; las líneas de acción presupuestadas, que más se repiten, son la número 8, 7, 1, 9, 23, 989, 1563, 34.²² Las

²¹Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 31 de diciembre de 2013.

²²LA 8. Establecer los lineamientos, criterios y contenidos para que los entes públicos del D.F. puedan elaborar implementar campañas de difusión sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación, sobre los derechos a la salud, a la educación, al empleo, a la vivienda y al acceso a la justicia, libres de discriminación, y acerca del papel que en el respeto, protección, promoción y garantía de estos derechos tienen las y los servidores públicos. LA 7. Difundir entre las y los servidores públicos de los entes públicos del D.F. los procedimientos existentes para canalizar quejas por actos u omisiones de discriminación cometidos por personas que laboran en estas dependencias o entidades. LA 1. Revisar y, en su caso, armonizar la legislación del D.F. para garantizar que los conceptos y términos utilizados en las diversas leyes y códigos no sean discriminatorios y sean acordes con los utilizados en la LPEDDF y estándares internacionales sobre el derecho a la igualdad y la no discriminación. LA 9. Implementar, dar seguimiento y evaluar, con base en los criterios establecidos por el COPRED, con participación de las OSC y la academia, programas de sensibilización, información y capacitación sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación para las y los servidores públicos de cada una de los entes públicos del d. F., considerando las particularidades de cada instancia, y presentarlo al COPRED para su asesoría y seguimiento. LA 23. Incorporar o reforzar contenidos, métodos pedagógicos y materiales de estudio referentes al principio de igualdad, al derecho a la no discriminación y al respeto a la diversidad, en consonancia con los correspondientes de derechos humanos y de equidad de género, en los planes y programas de estudio de los grados y niveles de educación en los que tenga injerencia la SE. LA 989. A partir de la evaluación del impacto de los programas de becas y su seguimiento anual, en su caso, fortalecer y ampliar los programas existentes, con aumento de becas según los niveles educativos, a fin de que los niños, niñas y jóvenes puedan continuar y concluir sus estudios de nivel básico, dando mayor atención a la infancia en situación de discriminación y/o exclusión. LA 1563. Incrementar significativamente la derechohabencia gratuita y de calidad de todos los niveles de atención a la salud, para la infancia en situación de discriminación y/o exclusión como la indígena, migrante, trabajadora, callejera, con discapacidad, para que logre incorporarse toda la infancia a los sistemas de salud del distrito federal. Lo anterior deberá garantizarse de acuerdo a las características propias de cada población. LA 34. Promover el cumplimiento del derecho a la igualdad y la no discriminación, mediante programas y acciones de sensibilización, información y capacitación al respecto, entre las y los directivos, dirigentes o representantes de instituciones y organizaciones de la sociedad (asociaciones religiosas, civiles, sindicatos,



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

primeras cuatro correspondientes al capítulo 6, la 989 al derecho a la educación y la 1563 a derechos de la infancia (Véase tabla 4).

Tabla 4 Líneas de acción del PDHDF presupuestadas por las UR ²³ para 2014		
Unidad Responsable del Gasto en 2014	Número de Línea de Acción	Número de LA asignadas
CAJA DE PREVISIÓN DE LA POLICÍA PREVENTIVA DEL DISTRITO FEDERAL	8, 2128	2
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO	1, 8, 9, 22, 30, 40	6
DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ	2016	1
DELEGACIÓN GUSTAVO A. MADERO	8, 9, 745, 989, 1563, S/N	5
DELEGACIÓN IZTAPALAPA	2, 19, 34, 62	4
DELEGACIÓN MAGDALENA CONTRERAS	7, 2135	2
DELEGACIÓN MIGUEL HIDALGO	8, 34, 989, 1094	4
DELEGACIÓN MILPA ALTA	1, 23, 1830	3
DELEGACIÓN TLÁHUAC	7, 8, 23, 34	4
DELEGACIÓN TLALPAN	793	1
DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA	2, 7, 8, 1094, 2086,	5
DELEGACIÓN XOCHIMILCO	1, 7, 8, 23, 36	5
FIDEICOMISO PÚBLICO MUSEO DEL ESTANQUILLO	1, 7, 8	3
FONDO PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO	1094	1
INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR	1029	1
INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL	1830	1
INSTITUTO DEL DEPORTE DEL DISTRITO FEDERAL	1	1
INSTITUTO PARA LA ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES	7, 1236	2
INSTITUTO PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL	2163	1
INSTITUTO TÉCNICO DE FORMACIÓN POLICIAL	1506	1
PLANTA DE ASFALTO	9	1
POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL	7	1
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL Y EQUIDAD PARA LAS COMUNIDADES	1830	1
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL	1, 8, 9, 21, 1236, 1563, 1928	7
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO FEDERAL	23	1
SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL	315, 1506	2
SERVICIOS DE SALUD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL	1336, 1563, 1964	3
SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	62, 989, 2233	3

Fuente: Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2014.

colegios de profesionistas, etc.), y a través de la firma de convenios entre el COPRED y aquéllas para la adopción de campañas contra la discriminación y a favor de la igualdad y el respeto y aceptación de la diversidad.

²³ Unidad Responsable del Gasto.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

En comparación con el 2013, para 2014 son ocho los entes públicos que presupuestaron líneas de acción del PDHDF, a decir, la Delegación Benito Juárez, Fideicomiso Público Museo del Estanquillo, Instituto de Educación Media Superior, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, Instituto del Deporte del Distrito Federal, Instituto Técnico de Formación Policial, Policía Auxiliar del Distrito Federal y la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal.

Comparativamente con la información del Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2014, a la reportada en el cuestionario, solo una tercera parte de los entes públicos, es decir, 17, reportaron haber destinado presupuesto específico para el desarrollo de actividades en materia de igualdad y no discriminación, que van desde los \$200.00 hasta \$25,073, 674.00 pesos, esta última cantidad correspondiente al Consejo.

En términos porcentuales el 33% de los entes proporcionaron información presupuestal respecto al 67% que no lo hizo. De los 34 entes públicos que no registraron este tipo de información, 24 de ellos indicaron realizar acciones sin presupuesto específico en materia de igualdad y no discriminación. Por su parte Injuve, Inmujeres, Sedeso, STyFE, Tlalpan y Tláhuac reportaron ejecución de acciones con presupuesto federal.

En la sección II del cuestionario. Áreas y presupuesto, registra que la mayoría de los recursos presupuestales no están etiquetados para acciones de igualdad y no discriminación, es decir, las acciones realizadas se enmarcan en la materia pero no se establece monto específico²⁴. Un ejemplo de ellas es el de la Procuraduría Social, PROSOC, que reportó \$1,200.00 pesos para proyectos que abonan al rescate de las unidades habitacionales libres de violencia, dichas acciones se desarrollan y enmarcan en el tema de igualdad y no discriminación, sin embargo, la Procuraduría no tiene presupuesto asignado para temas relacionados en la materia. Otro de este tipo, es el de la Secretaría de Desarrollo Social, quien realiza acciones pero no cuenta con presupuesto etiquetado para las mismas, por tanto reportó presupuesto en cero a pesar de desarrollar acciones relacionadas con el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

El promedio del presupuesto reportado por los 51 entes que enviaron el Cuestionario, considerando al COPRED,²⁵ asciende a \$847,270.33; si no se considera el presupuesto del Consejo, el promedio es de \$362,742.26 pesos. Con la primera consideración el aumento porcentual presupuestal oscila en un 57%. Cabe aclarar, que el promedio de los

²⁴Al respecto cabe señalar que en el Marco de Política Pública (MPP) del Distrito Federal no se presupuestan acciones en materia de igualdad y no discriminación. En el formato sólo existen las relacionadas con género y derechos humanos, por tanto, resulta complicado que los entes públicos contar con el presupuesto específico de las acciones que llevan a cabo. Esto implica que reportan un monto aproximado. Un área de oportunidad es que las y los enlaces institucionales se vinculen con las áreas administrativas a fin de contar con mayor información y detalle del presupuesto que se eroga en la materia.

²⁵ Cabe señalar que todo el presupuesto del COPRED se destina a la implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

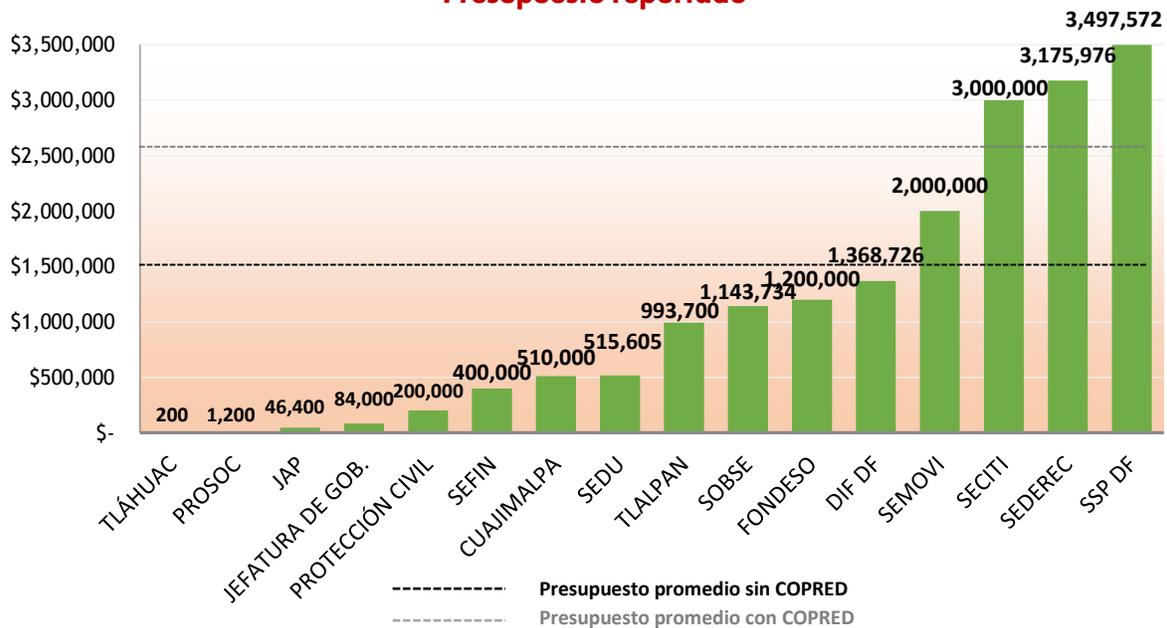
Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

16 entes (sin considerar al COPRED) que sí reportaron presupuesto diferente a \$0.00 es de \$1,133,569.56

En números absolutos, el presupuesto destinado al COPRED en 2014 fue de \$25,073,674.00 de acuerdo con el Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el Ejercicio Fiscal 2014, entonces es el Consejo el ente público con mayor presupuesto para prevenir y eliminar la discriminación dadas sus funciones y atribuciones específicas, es por ello que el promedio de presupuesto reportado en el cuestionario por los entes públicos sube significativamente si consideramos el monto destinado al Consejo; tan solo la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal fue la entidad, después del COPRED, que reportó mayor presupuesto con \$3,497,572.00 y la diferencia entre ambos es de \$21,576,102.00.

En la gráfica 2 puede observarse el monto presupuestal reportado de los 16 entes con y sin considerar al COPRED, respectivamente.

Gráfica 2
Presupuesto reportado



Fuente: COPRED con base en la información del cuestionario de evaluación, 2014.

De los 17 entes que reportaron (incluyendo al COPRED), tres de ellos, la Delegación Tláhuac, Procuraduría Social y Junta de Asistencia Privada, suman menos de \$50,000.00 lo que contrasta con las delegaciones Cuajimalpa y Tlalpan que reportaron \$510,000.00 y \$993,700.00 respectivamente.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

En lo que respecta al ejercicio del gasto en materia de accesibilidad,²⁶ de los 17 entes públicos, alrededor de una cuarta parte indicaron haber hecho alguna modificación o adecuación a sus instalaciones para la accesibilidad física en los espacios destinados al servicio público. 24% realizaron cambios en edificios u oficinas, destacan la incorporación de rampas, elevadores, adaptación de sanitarios, compra de mobiliario o adecuación de banquetas. En la tabla 3 se desglosan las entidades públicas, el número de inmuebles con el que cuentan, los que realizaron las adecuaciones, así como el monto presupuestal destinado.

Del universo de 17 entes que reportaron presupuesto, 5 de ellos, el 29% del total señalaron el monto destinado a los cambios realizados en los inmuebles destinados al servicio público (véase tabla 5).

Tabla 5 Entes públicos que realizaron cambios en inmuebles destinados al servicio público en la Ciudad de México			
ENTE PÚBLICO	TOTAL DE INMUEBLES	INMUEBLES CON CAMBIOS	PRESUPUESTO REPORTADO (pesos)
FICEDA	8	4	No reportó
INDEPEDI	1	10	\$206,912.00
INVEA	1	1	No reportó
METRO	10	10	No reportó
PGJ DF	0	1	No reportó
SECTUR DF	1	1	No reportó
SOBSE	10	10	\$20,000.00
SSP DF	10	2	\$11,500, 000.00
DELEGACIÓN XOCHIMILCO	10	8	\$800,000.00
IAAM	2	2	No reportó
SEDEMA	1	1	No reportó
COPRED	1	1	\$2,800.00
TOTAL			\$12,529,712.00

Fuente: COPRED con base en la información del cuestionario de evaluación, 2014.

Otros entes públicos como el Instituto de la Juventud, el de las Mujeres del Distrito Federal, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, así como las delegaciones Tláhuac y Tlalpan sólo enunciaron contar con presupuesto federal para acciones. Cabe señalar que en relación a la medición del presupuesto destinado a acciones en materia de accesibilidad, la medición de la mediana arroja como resultado cero.

²⁶En materia de accesibilidad, a través del cuestionario se buscó recabar información sobre las adecuaciones realizadas a los inmuebles destinados al servicio público, en relación a los Lineamientos publicados en la GODF con fecha 20 de diciembre de 2013.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Implementación de las líneas de acción del PAPED

Las líneas de acción del Programa Anual no consideran a todos los entes públicos que reportaron información a través del cuestionario.²⁷ Las acciones reportadas en ese instrumento se vinculan a las líneas de acción del PAPED a través de la sistematización y análisis de la información. Es importante hacer hincapié que el Programa considera indicadores para valorar la ejecución de las líneas de acción (LA) de acuerdo a la periodicidad que este mismo señala. El seguimiento a la implementación de las líneas de acción se realizó sobre todo de forma interna, es decir, aquellas que corresponde ejecutar al Consejo. Las que correspondía ejecutar a los demás entes públicos no se les dio seguimiento.²⁸

En la tabla 6 se observa cuántas de las líneas de acción se ejecutaron, así como los entes públicos responsables o corresponsables de llevarlas a cabo. Cabe destacar que de un total de 34, se ejecutaron 25, esto es el 74% de cumplimiento, lo cual representa un avance en su ejecución así como un área de oportunidad para el impulso a la implementación y seguimiento como para los posteriores ejercicios de implementación y pese a que no hay una presupuestación específica en el Marco de Política Pública (MPPP) se continúe con la implementación de acciones y actividades. En la tabla siguiente puede apreciarse el semáforo aplicado a las líneas de acción de acuerdo con su ejecución.

²⁷Se ha revisado el diseño del PAPED 2014 y si bien en su diseño incorpora entes responsables y corresponsables de las líneas de acción, no considera a todos los entes públicos del GDF, siendo esta un área de oportunidad para robustecer su diseño en el 2015, es decir, que las líneas de acción a través de la implementación busquen incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación a través de estos, de considerar las atribuciones de cada ente público para que los cursos de acción se correspondan con las facultades normativas, así como el considerar a todos los entes públicos para la ejecución de las acciones que considere el Programa Anual, no sólo por dar cumplimiento a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (Art. 2) sino por el compromiso institucional de cumplir con la visión y misión el COPRED y la ética pública de aplicar el enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación en las acciones, proyectos, programas y políticas públicas que inciden en la calidad de vida de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.

²⁸Cabe destacar que en el cuestionario los entes públicos registraron las acciones que llevan a cabo y también seleccionaron líneas de acción del PAPED; sin embargo, dicha selección no fue considerada por todos los entes públicos que reportaron información debido a que el PAPED no menciona a todos como responsables de dichas líneas, siendo esto último un área de oportunidad para el diseño del PAPED 2015, a decir, construir las líneas de acción con mayor precisión y considerando el mayor número de entes públicos.

El seguimiento a la ejecución de las LA se realizará a través de los indicadores de cumplimiento y aplicando la semaforización durante el 2015.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Tabla 6
Estrategias, Líneas de Acción y se maforización

ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	SEMÁFORO	METAS	Responsables	Co-responsables
1.1 Diseñar programas de capacitación y profesionalización en derecho a la igualdad y a la no discriminación para personas servidoras públicas.	1.1.1 Elaborar un diagnóstico de necesidades en materia de educación continua y capacitación dirigido a personas servidoras públicas.	●	Sobre esta Línea de Acción se cuenta con Informe Diagnóstico con Delegaciones, sin embargo, no refleja avance y cumplimiento de la meta planteada. Se cuenta con un Modelo de capacitación para personas servidoras públicas y se llevó a cabo el Curso 'Atención a personas en situación de discriminación y grupos vulnerables', la meta se cumple.	COPRED	Oficialía Mayor, EAPDF
	1.1.2 Construir un modelo de formación y profesionalización a personas servidoras públicas de mandos medios y personal operativo en materia de igualdad y no discriminación.	●	Se firmó un convenio con la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal y se desarrollaron procesos de formación y capacitación sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, la meta se cumple.	COPRED	Oficialía Mayor, EAPDF
	1.1.3 Proponer que los programas de capacitación y formación continua existentes incorporen contenidos sobre no discriminación y trato igualitario.	●	Se firmó un convenio con la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal y se desarrollaron procesos de formación y capacitación sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, la meta se cumple.	COPRED	Oficialía Mayor, EAPDF
	1.1.4 Capacitar a las áreas de Comunicación Social en el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio.	●	Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con material probatorio que refleje su avance y cumplimiento.	COPRED	Coordinación General de Comunicación Social, EAPDF, CGMA
1.2 Realizar estrategia de difusión y comunicación social con contenidos no discriminatorios.	1.2.1 Diseñar y desarrollar campañas de promoción y difusión para fortalecer la cultura de la no discriminación y el trato igualitario de las personas que viven y transitan en el Distrito Federal.	●	Se realizaron cinco campañas de difusión sobre trato igualitario y no discriminación en espacios públicos durante el año por parte del COPRED, la meta se cumple.	COPRED	Coordinación General de Comunicación Social
	1.3 Promover la participación de la sociedad civil y la academia para fortalecer la cultura de la no discriminación y el trato igualitario en el Distrito Federal.	●	1.3.1 Organizar foros temáticos dirigidos a organizaciones de la sociedad civil para difundir los mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación. 1.3.2 Fortalecer la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación de promotores (RedCii COPRED), a través de la impartición de cursos y seminarios. 1.3.3 Propiciar la vinculación entre el COPRED, la academia, sociedad civil y ciudadanía en general para promover de manera conjunta acciones a favor de una cultura de respeto al derecho a la igualdad y a la no discriminación. 1.3.4 Participación de personas, instituciones privadas y OSC en el Gran Acuerdo por la Ciudad de México considerando las tres fases del mismo.	● ● ● ●	Para el cumplimiento de esta Línea de Acción se desarrollaron 6 Foros temáticos, por lo que la meta se cumple satisfactoriamente. Se desarrollaron 9 talleres sobre Trato Igualitario, No Discriminación, Lenguaje Incluyente, Población LGBTTTI y Callejeras, la meta se cumple satisfactoriamente. Desde el inicio de operaciones a la fecha se tienen contabilizados 146 Convenios suscritos, por lo que el avance de la meta es del 90% Se otorgaron 10 reconocimientos públicos a empresas por buenas prácticas a favor de la no discriminación y el trato igualitario, la meta se cumple.
2.1 Visibilizar la discriminación hacia estudiantes indígenas para que las instituciones educativas prevengan agresiones hacia estas personas.	2.1.1 Fortalecer programas de Educación Intercultural Bilingüe, y Educación Indígena en la Ciudad de México incorporando contenidos de no discriminación, trato igualitario y convivencia	●	Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con material probatorio que refleje su avance y cumplimiento.	SEDEREC, SEDU	COPRED
	2.1.2 Promover pláticas educativas para la convivencia intercultural en las instituciones educativas.	●	Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con material probatorio que refleje su avance y cumplimiento.	SEDEREC, SEDU	COPRED
2.2 Promover, en el ámbito de sus respectivas competencias acciones para la prevención y eliminación de la discriminación en el ámbito escolar.	2.2.1 Impartir talleres y/o pláticas con contenidos de igualdad y no discriminación.	●	El COPRED llevó a cabo 2 pláticas con contenidos de igualdad y no discriminación a alumnas/os de nivel bachillerato, la meta se cumple.	SEDU, Secretaría de Cultura del DF	COPRED
2.3 Desarrollar modelos de atención específicos para personas y grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad.	2.3.1 Hacer efectiva la ejecución del modelo de atención integral a presuntas víctimas de discriminación.	●	Sobre esta Línea de Acción se cuenta con un Modelo de Atención Ciudadana en Materia de no discriminación y para el ejercicio de los Derechos Humanos proporcionado por la REDAC en 2013	COPRED	
	2.3.2 Elaborar el modelo de atención ciudadana con la finalidad de incorporar contenidos no discriminatorios y de trato igualitario.	●	Se elaboró el Modelo de Atención Ciudadana el cual se encuentra en la CGMA para su aprobación final, la meta se cumple.	CGMA	COPRED
2.4 Ampliación y fortalecimiento de servicios para la promoción de la denuncia de actos discriminatorios.	2.4.1 Elaborar un mapa por demarcación territorial para identificar zonas de atención prioritaria por recurrencia de quejas.	●	Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con material probatorio que refleje su avance y cumplimiento.	COPRED	
2.5 Generar mecanismos de coordinación interinstitucional para la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación.	2.5.1 Establecer convenios de colaboración entre entes públicos para mejorar los procesos de referencia y contra referencia para casos de discriminación.	●	Se firmaron/ratificaron 5 convenios para mejorar los procesos de referencia y contra referencia para casos de discriminación, la meta se cumple satisfactoriamente.	COPRED	Inmujeres-DF; Injuve-DF; IEMS; IAAM; IASIS; DIF-DF; Dirección de Igualdad y Diversidad Social de la Sedeso-DF; PGJ-DF; SEDEREC; CEJUR; Secretaría de Salud; Servicios de Salud Pública DF
	2.5.2 Entregar al COPRED los informes de resultados de indicadores sobre no discriminación en materia de acceso a la justicia y seguridad ciudadana.	●	Se elaboró desde el COPRED el Reporte de Indicadores del TSJ DF y la Ficha Informativa de Indicadores de la SSP DF, la meta se cumple.	TSJ-DF; PGJ-DF; SSP-DF	COPRED



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Tabla 6 Estrategias, Líneas de Acción y semaforización (Continuación)						
ESTRATEGIA	LÍNEA DE ACCIÓN	SEMAFORO	METAS	Responsables	Co-responsables	
3.1 Adecuación legislativa y normativa con enfoque de igualdad y no discriminación.	3.1.1 Integrar un grupo de trabajo para analizar los contenidos del marco legal del Distrito Federal en materia de igualdad y no discriminación.	●	Para dar cumplimiento, se participo en las mesas convocadas en materia de la Reforma Política del DF, con la finalidad de llegar a acuerdos que armonicen los principios de libertades, derechos humanos y no discriminación del marco legal del DF.	ALDF	COPRED	
	3.1.2. Elaborar propuestas legislativas para avanzar en la armonización del marco jurídico local con la legislación nacional y los instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación.	●	Se elaboraron propuestas legislativas que se materializaron en las reformas a la LPEDDF publicadas en septiembre de 2014, la meta se cumple.	COPRED	ALDF	
	3.1.3 Integrar en el proceso de Reforma Política para el Distrito Federal los criterios diseñados por el COPRED en materia de igualdad y no discriminación.	●	Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con material probatorio que refleje su avance y cumplimiento.	ALDF	COPRED	
3.2 Diseñar, implementar y promover acciones, programas y políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación.	3.2.1 Realizar monografías que darán como resultado informes especiales acerca de las condiciones de vida de grupos en situación de discriminación.	●	En el portal web del COPRED se encuentran las monografías actualizadas de acuerdo con los datos de la EDIS-CdMx 2013 sobre los 10 grupos en situación de discriminación, la meta se cumple.	COPRED	SEDESO; IASIS; DIF-DF; DGIDS; SEDEREC; STyFE; Secretaría de Salud DF; SEDU; SEDECO; IEMS; Injuve-DF; INVI; INDEPORTE; INDEPEDI; IAPA; IAAM; Inmujeres-DF; Delegaciones; Servicios de Salud Pública DF; Subs. de Sistema Penitenciario.	
	3.2.2 Difundir los resultados de las investigaciones del concurso de tesis a fin de promover discusiones amplias e incluyentes sobre el fenómeno discriminatorio.	●	De acuerdo con las bases de la convocatoria, solo se cuenta con un producto final ya que solo un concursante cumplió con todas las etapas del proceso, la tesis está terminada sin embargo, no se ha publicado por cuestiones administrativas.	COPRED	MSyE del PDHDF; Injuve-DF; Inmujeres-DF; DIF-DF; DGIDS; UACM; SEDU; EAPDF; Delegaciones	Coord. General de Comunicación Social
	3.2.3 Apoyar la construcción de una agenda de acciones a desarrollar por los entes públicos de acuerdo con las líneas del PDHDF y de la LPEDDF.	●	Dentro de las actividades que apoyan la agenda de acciones se encuentran las participaciones del COPRED en las reuniones de los Espacios de Participación, en Comités Interdependenciales, en el Consejo asesor de personas adultas mayores, etc., la meta se cumple.	COPRED y MSyE del PDHDF		
3.3 Elaboración de lineamientos y análisis de políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación en la Ciudad de México.	3.3.1 Elaborar y emitir lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal.	●	Se elaboraron dos lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de acciones, programas y políticas con enfoque de igualdad y no discriminación para el GDF y para poblaciones callejeras, la meta se cumple.	COPRED	CEJUR; Evalúa DF	
	3.3.2 Elaborar un manual que establezca las acciones para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, en el lenguaje usado para todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos.	●	Se elaboró el Manual con contenidos sobre la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en el lenguaje de las comunicaciones oficiales, la meta se cumple.	COPRED	CGMA; Coordinación General de Comunicación Social	
	3.3.3 Elaborar análisis presupuestales con enfoque de igualdad y no discriminación.	●	Los análisis presupuestales con enfoque de igualdad y no discriminación se encuentran elaborados para tres grupos de población en situación de discriminación, la meta se cumple.	COPRED	Secretaría de Finanzas	
3.4 Diseñar propuestas de acciones, programas y políticas para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación.	3.4.1 Realizar propuestas de diseño a los contenidos de las Reglas de Operación (ROP) y programas sociales dirigidos a grupos de población.	●	Se realizaron las propuestas de diseño de contenidos de las ROP a través de propuestas de integración del enfoque a los Lineamientos para elaboración de ROP para el ejercicio 2015, la meta se cumple.	COPRED	Evalúa DF	
4.1 Generar indicadores para dar seguimiento y evaluar las acciones que en materia de igualdad y no discriminación se han implementado en el Gobierno de la Ciudad de México.	4.1.1 Diseñar indicadores de seguimiento y evaluación para medir la no discriminación en correspondencia con los instrumentos internacionales firmados y ratificados por el Estado	●	Se cuentan con una batería de indicadores para el seguimiento y evaluación de la no discriminación desde el diseño de las políticas públicas y programas del DF, la meta se cumple.	COPRED	Evalúa DF	
	4.1.2. Elaborar indicadores para medir la implementación del PAPED.	●	Se cuenta con una batería de indicadores que permiten medir la implementación del PAPED 2014, la meta se cumple.	COPRED	Evalúa DF	
	4.1.3. Adecuar un Esquema de Seguimiento y Evaluación del PAPED.	●	Se cuentan con insumos, metodologías y documentos para el seguimiento y evaluación, para articular el Esquema de Seguimiento y Evaluación.	COPRED		
4.2 Fortalecer acciones de incidencia y controloría social desde y con la sociedad civil para monitorear la política pública del Distrito Federal en materia de igualdad y no discriminación.	4.2.1. Proponer agendas de incidencia en materia de derechos humanos para el trabajo vinculado entre entes públicos y sociedad civil.	●	Para el cumplimiento de la meta, se participó en los diferentes Espacios de Participación del PDHDF así como en diversos Comités impulsando con ellos acciones en materia de igualdad y no discriminación, la meta se cumple.	COPRED	MSyE del PDHDF; SEDEREC; SEDESO; IAAM; Delegaciones; IASIS; Secretaría de Salud; SEDU; IAPA; SEGOB SSPDF; PGJDF; Injuve-DF; Inmujeres-DF; Fideicomiso de la CdMx; Dirección General del Registro Civil; DGIDS.	
	4.2.2. Realizar acciones coordinadas con instituciones académicas públicas y privadas para la promoción de investigaciones sobre discriminación en la Ciudad de México.	●	Se llevó a cabo el Concurso de Tesis 2014 cuya convocatoria se lanzó en el mes de febrero del presente año, sin embargo, no se cuenta con 30 documentos de investigación como lo estableció la meta, sino con una tesis que aún no es publicada, por ello la meta no se cumple.	COPRED		
	4.2.3. Establecer convenios de colaboración con instituciones académicas para impulsar estudios de impacto social de las políticas públicas en materia de no discriminación en el DF.	●	Sobre esta Línea de Acción no se cuenta con material probatorio que refleje su avance y cumplimiento	COPRED		
	4.2.4 Integrar un comité especializado para prevenir y eliminar la discriminación de la población indígena en la Ciudad de México.	●	Para la integración del comité especializado, se llevó a cabo la Primera reunión en mayo de 2014, donde se instaló el Grupo de Trabajo por la Igualdad y No discriminación de los Pueblos y Comunidades Indígenas en el DF.	COPRED		

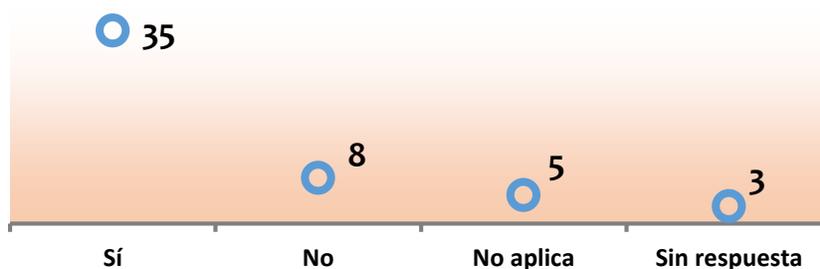


CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

La siguiente gráfica ilustra el número de entes y líneas de acción del PAPED 2014 implementadas, así como el tipo de acciones realizadas reportadas por los entes públicos de la Ciudad de México en materia de igualdad y no discriminación.

Gráfica 3
Entes que implementan Líneas de Acción del PAPED 2014



La tabla 7 considera la agrupación de acciones efectuadas, por un lado considerando las que realiza el Consejo y por otro, no tomándolo en cuenta, ya que por su misión, visión y normatividad encausa sus acciones a prevenir y combatir la discriminación. La finalidad es mostrar los totales y tipo de acciones desarrolladas no sólo por el COPRED, sino del resto de entes, con la finalidad de dar cuenta del quehacer público en 2014 en relación a la igualdad y a la no discriminación.

Tabla 7 Tipo y número de acciones desarrolladas por los entes públicos		
Tipo de acción	Total de acciones considerando al COPRED	Total de acciones sin considerar al COPRED
Eventos con población en general en materia de igualdad y no discriminación	3,315	3,254
Acciones afirmativas	1,186	1,186
Acciones de difusión en materia de igualdad y no discriminación	1,841	1,700
Procesos de capacitación a personas servidoras públicas	1,131	1,124
Procesos de sensibilización	916	912
Procesos de profesionalización	764	762
Eventos con grupos en situación de discriminación	431	425
Elaboración de informes, reportes, etc.	213	208
Eventos con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana	144*	139*
Canalización de presuntas víctimas de discriminación	102*	91*
Investigaciones sobre igualdad y no discriminación	36	26
Protocolos de atención a la ciudadanía	37	36
Foros, Coloquios, Seminarios, etc.	33	27
Diseño y publicación de materiales impresos	27	21
Adecuaciones a la normatividad y reglamentación	20	18
Adecuación de programas educativos	17	17
TOTAL	10 213	9 946

Fuente: COPRED con base en el Cuestionario de evaluación del PAPED, 2014.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

La tabla 8 muestra que de los 51 de entes públicos que reportaron información, 47 de ellos implementan acciones relacionadas con la Igualdad y No discriminación; sólo uno no realiza acciones en la materia y tres no respondieron esta pregunta, sin embargo, aportan datos que se relacionan.

Tabla 8 Entes públicos que implementan acciones de I y ND	
Sí	47
No	1
No respondió	3
Total	51

La tabla 9, muestra las temáticas relacionadas con los eventos reportados; muestra el tipo de acciones y los totales de las mismas considerando y sin tomar en cuenta al COPRED. La finalidad es visibilizar el trabajo que realizan los entes públicos en la materia. Cabe destacar, que a partir de estos totales en páginas posteriores se aborda de forma precisa el número y tipo de acciones efectuadas, debido a que las respuestas de los cuestionarios se analizaron y reagruparon.

Tabla 9 Tipos de acciones reportados por los entes públicos		
Tipo de acción	No. de acciones	No. de acciones sin considerar al COPRED
Eventos con ciudadanía en materia de igualdad y no discriminación -Exposiciones culturales, fotográficas -Jornadas de bodas colectivas LGBTTTI -Impulso a la garantía de los derechos de niñas y niños con discapacidad -Caminata "Va por ti, va por todas" -Impartición de talleres in situ a mujeres que habitan en zonas de riesgo en materia de Protección Civil -Talleres a población privada de la libertad y LGBTTTI -Jornadas de Participación ciudadana y prevención del delito -Cine-debates diversas temáticas -Activación física para las personas adultas mayores -Sesiones informativas para niñas, niños, jóvenes para prevenir la violencia familiar y de género -Información a personas adultas mayores sobre sus derechos, violencia y maltrato	3,315	3,254
Acciones afirmativas -Servicios de atención inmediata para personas adultas mayores, mujeres embarazadas y personas con discapacidad -Concientizar al personal de las Contralorías Internas en Delegaciones para atender a todo tipo de personas sin discriminación -Asesoría y acompañamiento jurídico -Consulta psicológica urgente y de seguimiento -Adecuación de infraestructura urbana para la discapacidad -Acercamiento a zonas de alta marginalidad los Servicios de Salud -Pláticas sobre temas de discriminación en Unidades Básicas de Rehabilitación -Fomento de la igualdad de las mujeres a través de la libre elección del empleo -Desarrollo de mecanismos de apoyo financiero y no financiero bajo una visión incluyente con atención a especial a grupos vulnerables -Atención social a grupos vulnerables a través de los 10 Centros de Asistencia e Integración Social	1,186	1,186
Acciones de difusión en materia de igualdad y no discriminación -Difusión sobre derecho a la educación gratuita -Carteles alusivos a la no discriminación e igualdad y respeto a la diversidad sexual	1,841	1,700



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

-Difusión sobre el derecho a la salud, derecho a la cultura recreación y ocio -Campaña contra el abuso sexual y la pornografía infantil -Promoción de Foros sobre los derechos de las personas adultas mayores -Campaña de salud a favor de las mujeres -Difusión sobre los derechos de las niñas y las mujeres en la Ciudad de México		
Procesos de capacitación a personas servidoras públicas -Capacitación en materia de género, derechos humanos, personas con discapacidad, inclusión de grupos vulnerables, prevención de bullying, buen trato en la atención al público y la ciudadanía, género y enfermedades de transmisión sexual y VIH, masculinidades, sexualidad, gerontología, envejecimiento	1,131	1,124
Procesos de sensibilización -Sobre la temática de violencia de género -Derechos de las mujeres -Derecho a la igualdad y no discriminación -Derechos de las personas adultas mayores -Derechos de las personas con discapacidad -Lenguaje incluyente -Derechos de la población LGBTTTI	916	912
Procesos de profesionalización -Sobre la temática de Derechos Humanos -Derecho a la igualdad y no discriminación -Aplicación de protocolos de atención -Legislación internacional en materia de Derechos Humanos	764	762
Eventos con grupos en situación de discriminación -Supervisión para canalizar a las personas sin hogar a albergues -Formación para las mujeres artesanas y grupos vulnerables - Eventos informativos sobre los derechos humanos de las personas con discapacidad -Eventos con temáticas de embarazo adolescente, población LGBTTTI, acoso escolar (bullying), adicciones, mujeres, género - Feria de Mujeres Artesanas espacios para comercializar sus productos -Ferias de empleo para grupos de la diversidad sexual	431	425
Elaboración de informes, reportes, etc. -Reporte sobre la población beneficiada mediante la recuperación de los espacios públicos, como es el caso de la accesibilidad universal para personas con discapacidad y seguridad para las mujeres en espacios públicos - Informe de las juntas de trabajo y seguimiento realizado sobre avances en coordinación con el COPRED -Informe sobre los avances Financieros y Programáticos en materia de Igualdad de Género - Las acciones realizadas por el Gobierno del Distrito Federal en materia de discapacidad - Informe de Avances en Cumplimiento al Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013-2018 -Informes estadísticos por incidencia delictiva y por tipo de delito que afecta a cierto grupo en situación de discriminación -Informes sobre población atendida de los programas sociales -Llenado del Cuestionario de implementación PAPED y del PDHDF -Informe sobre la situación de trata de personas en la Ciudad de México -Informes trimestrales de violencia familiar	213	208
Eventos con intérprete de LSM Sin desglose	144*	139*
Canalización de presuntas víctimas de discriminación - A la Comisión de Derechos Humanos del DF - COPRED - Ministerio Público - Comisión Nacional de Derechos Humanos - CONAPRED	102*	91*
Investigaciones sobre igualdad y no discriminación -Diagnóstico para el Programa para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad -Consulta de tendencias juveniles 2013 -Encuestas domiciliarias donde se incluye el tema de igualdad y no discriminación - Diagnóstico sobre la "Percepción de Discriminación y/o acoso, incluso sexual" - 12 evaluaciones internas de los programas que tienen la Secretaría de Desarrollo Social y 4 diagnósticos de los programas institucionales	36	26



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

-Diagnóstico sobre población callejera en Tláhuac -Análisis contextual de la percepción de violencia e inseguridad -Monografías sobre las condiciones de vida de los grupos en situación de discriminación considerados en la LPEDDF		
Protocolos de atención a la ciudadanía -Para asesoría especializada a personas en condiciones de vulnerabilidad y/o marginados -Atención telefónica a Mujeres que requieren de asesoría o procesos de acompañamiento psicoterapéutico - Atención Telefónica a denuncias por discriminación en establecimientos mercantiles -Protocolos de atención para grupos vulnerables en situación de desastre -Modelo único de atención para prevenir y erradicar la violencia hacia las mujeres -Para la atención a personas en situación de víctimas en casos de atención a violencia familiar y de género - Protocolos de atención para las personas adultas mayores susceptibles de pensión universal; - Protocolo de atención a víctimas de maltrato, despojo, violencia, abandono y soledad. -Protocolo de Atención a Víctimas de la Discriminación para el trámite de quejas y reclamaciones previstas en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.	37	36
Foros, Coloquios, Seminarios, etc. -Foro internacional sobre la prevención, protección y atención de la violencia hacia las niñas, niños y adolescentes en la familia -Foro internacional Salarios mínimos, empleo, desigualdad y crecimiento económico -Foro académico de la Feria De Las Culturas Indígenas -Foro Nuevos Horizontes - Infancia Trans -Foro de Sensibilización y Actualización Normativa en Materia de Accesibilidad para las Personas con Discapacidad -Foro Capital Trans jóvenes -Foro Internacional sobre los Derechos de las Personas Mayores CEPAL-GDF -Foro de los Derechos de las personas Mayores con la CDHDF -Foro de Tatuajes: Reflexionar sobre los prejuicios sociales que ha entorno a las personas portadoras de tatuajes en la Ciudad de México -Seminario de Sexualidad -Seminario Internacional "Ciudades Seguras Libres de Violencia contra las Mujeres	33	27
Diseño y publicación de materiales impresos -Boletines informativos -Cuadernillos informativos sobre igualdad, género y no discriminación -Historietas sobre los derechos de los niños y las niñas, población LGBTTTI	27	21
Adecuaciones a la normatividad y reglamentación - Incorporación en las ROP el enfoque de derechos humanos de los programas para la niñez - Publicación los Lineamientos para la Evaluación Interna 2014 con perspectiva de derechos humanos y lenguaje incluyente -Estatuto del INDEPEDI y el reglamento está en estudio por parte de la Consejería Jurídica y Servicios Legales - La Oficialía Mayor Expidió la Circular 001 2014 en la cual indica que los inmuebles que los entes públicos pretendan arrendar deben ser accesibles. - Manual de Lineamientos de Lenguaje Incluyente, para las comunicaciones mediáticas del Gobierno del DF - Inclusión en la Ley de Movilidad la perspectiva de equidad, accesibilidad universal y jerarquía de movilidad para privilegiar los derechos de la persona sin discriminación alguna - Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y acciones, con enfoque de igualdad y no discriminación para el Gobierno del Distrito Federal - Construcción de los lineamientos generales para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y acciones, con enfoque de igualdad y No discriminación para poblaciones callejeras - Reformas a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal	20	18
Adecuación de programas educativos -Incorporación en los procesos de enseñanza aprendizaje la cultura de la igualdad y no discriminación -Adecuaciones a programas de Especialidad y Diplomados -Adecuaciones a Licenciaturas y Maestrías de la SSP	17	17
TOTAL	10 213	9 946

Fuente: Con base en la información reportada en el cuestionario de evaluación del PAPED 2014.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

*El rango de respuesta para estas preguntas estuvo entre 1 a 10 y más de 10, por lo que no se tiene el número específico para aquellas respuestas donde se seleccionó 'más de 10'.

A continuación se abordan las acciones ejecutadas en relación a las estrategias y líneas de acción contenidas en el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, implementadas en el 2014.

ESTRATEGIA 1.1 DISEÑAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN PARA PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

LA. 1.1.3. Proponer que los programas de capacitación y formación continua existentes incorporen contenidos sobre no discriminación y trato igualitario

Como parte de los procesos educativos y formativos, los entes públicos realizan acciones de sensibilización, capacitación y profesionalización dirigidos a personas servidoras públicas en su mayoría y las dos primeras y en menor medida a población en general, organizaciones de la sociedad civil y sector privado.

Sensibilización

De las instituciones que reportaron información, 36 realizaron procesos de sensibilización, ejecutando en total 916 eventos.

Acciones	Tabla 10 Tipo de acción Procesos de sensibilización		
916	1. Autoridad del Centro Histórico 2. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México 3. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 4. Delegación Benito Juárez 5. Delegación Cuajimalpa de Morelos 6. Delegación Cuauhtémoc 7. Delegación Tláhuac 8. Delegación Tlalpan 9. Delegación Xochimilco 10. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 11. Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México 12. Instituto de Asistencia e Integración Social 13. Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal	15. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal 16. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 17. Jefatura de Gobierno del Distrito Federal 18. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal 19. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 20. Procuraduría Social del Distrito Federal 21. Secretaría de Ciencia Tecnología e Innovación del Distrito Federal 22. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 23. Secretaría de Desarrollo Social 24. Secretaría de Finanzas	25. Secretaría de Movilidad 26. Secretaría de Obras y Servicios del Distrito Federal 27. Secretaría de Protección Civil 28. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 29. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo 30. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal 31. Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL 32. Sistema de Aguas de la Ciudad de México 33. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal Metrobús 34. Sistema de Transporte Colectivo Metro



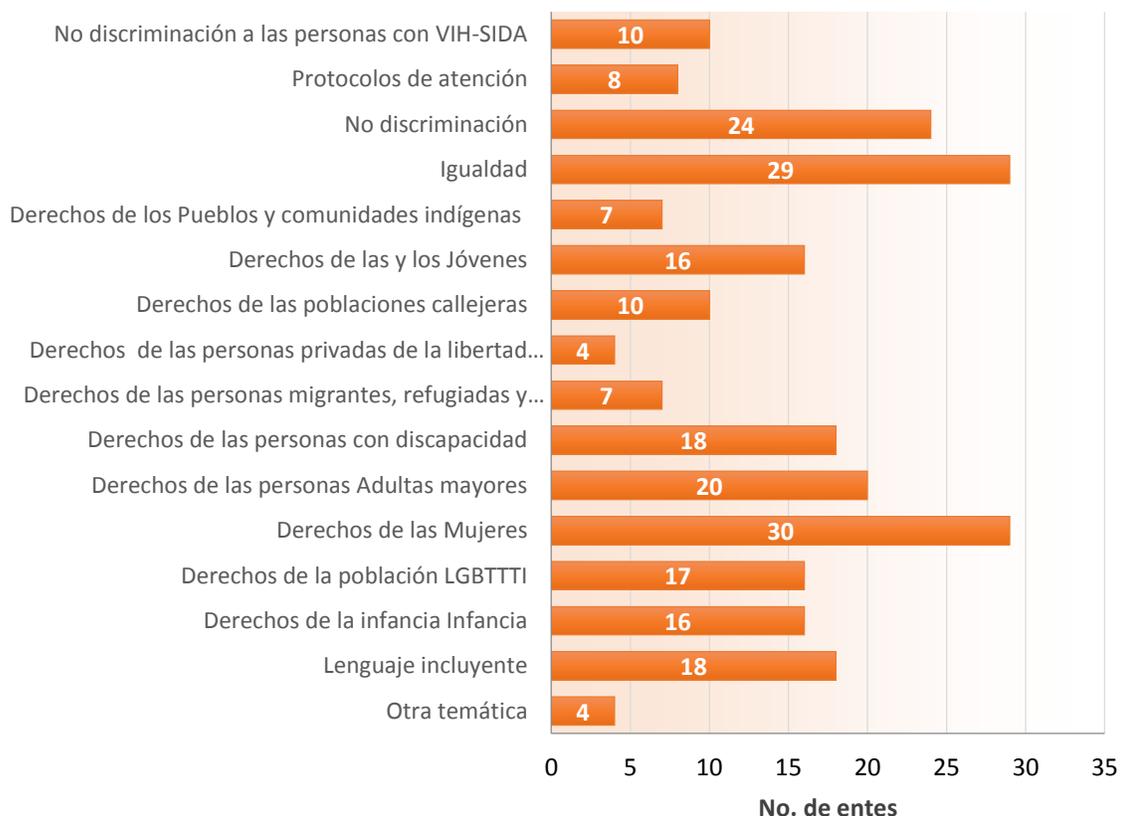
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

	14. Instituto de la Juventud del DF	35. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal 36. Subsecretaría de Sistema Penitenciario
--	-------------------------------------	--

Destacan entre los primeros lugares temas como el de Igualdad, derechos de las mujeres con 29 talleres o procesos respectivamente, No discriminación con 24; los otros dos que le siguen en orden descendente refieren a lenguaje incluyente y 18 eventos relacionados con los derechos de las personas con discapacidad; los grupos de población para los que menos se llevaron a cabo este tipo de procesos educativos se relacionan con personas privadas de la libertad en centros de reclusión y otras temáticas entre las cuales destacan programas de alfabetización en primaria, secundaria y preparatoria; eventos especializados para personas adultas mayores; un evento de relaciones de buen trato en las familias y violencia de género sobre paternidad activa.

Gráfica 4
Procesos de sensibilización por temática



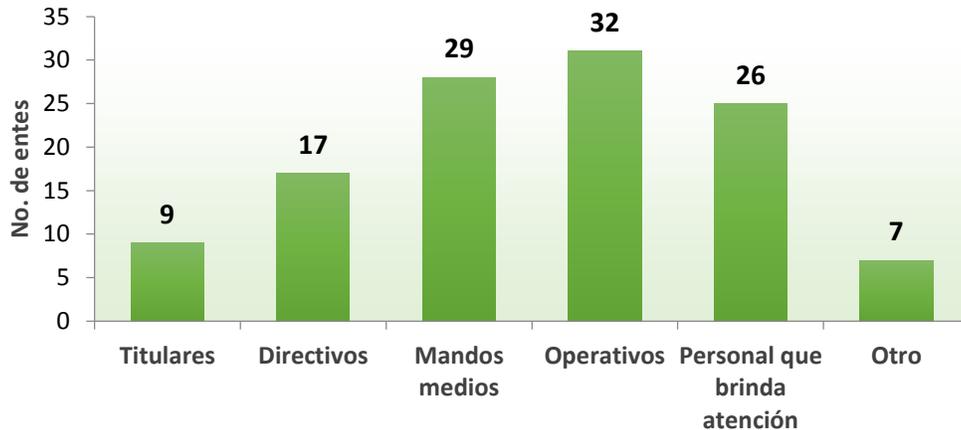
Los procesos estuvieron dirigidos principalmente a niveles de mandos medios, operativos y personal que brinda atención. La gráfica 5 refleja esta información.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

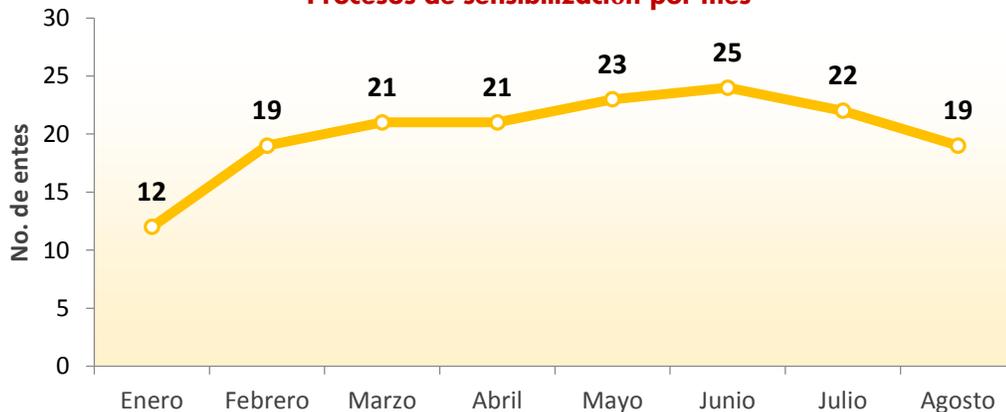
Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Gráfica 5
Procesos de sensibilización por nivel de mando



Los meses en los que se llevaron a cabo los procesos de sensibilización fueron entre enero y agosto, tal como se señala en el siguiente gráfico. Los meses en que se concentraron fueron entre mayo y julio.

Gráfica 6
Procesos de sensibilización por mes



Como parte de las acciones implementadas en relación a la 1.1.3 también se llevaron a cabo procesos de capacitación y profesionalización. La tabla 11 y 12 señalan los entes públicos que ejecutan estas acciones destacándose 1,131 para el primero y 764 para el segundo.

Capacitación



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Los procesos de capacitación son los más ejecutados por los entes públicos, respecto a la sensibilización y profesionalización. Para el 2014 de acuerdo a lo reportado 39 entes públicos llevaron a cabo 1,131 eventos.

Número de acciones	<p style="text-align: center;">Tabla 11 Tipo de acción Procesos de capacitación a personas servidoras públicas</p>		
1,131	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoridad del Centro Histórico 2. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México 3. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 4. Contraloría General del Distrito Federal 5. Delegación Benito Juárez 6. Delegación Cuajimalpa de Morelos 7. Delegación Cuauhtémoc 8. Delegación Tláhuac 9. Delegación Tlalpan 10. Delegación Xochimilco 11. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 12. Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México 13. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México 	<ol style="list-style-type: none"> 14. Instituto de Asistencia e Integración Social 15. Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal 16. Instituto de la Juventud del Distrito Federal 17. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal 18. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal 19. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 20. Jefatura de Gobierno del Distrito Federal 21. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal 22. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 23. Procuraduría Social del Distrito Federal 24. Secretaría de Ciencia Tecnología e Innovación del Distrito Federal 	<ol style="list-style-type: none"> 25. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 26. Secretaría de Desarrollo Social 27. Secretaría de Educación 28. Secretaría de Finanzas 29. Secretaría de Obras y Servicios del Distrito Federal 30. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 31. Secretaría del Medio Ambiente 32. Secretaría de Protección Civil 33. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo 34. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal 35. Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL 36. Sistema de Aguas de la Ciudad de México 37. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal Metrobús 38. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal 39. Subsecretaría de Sistema Penitenciario

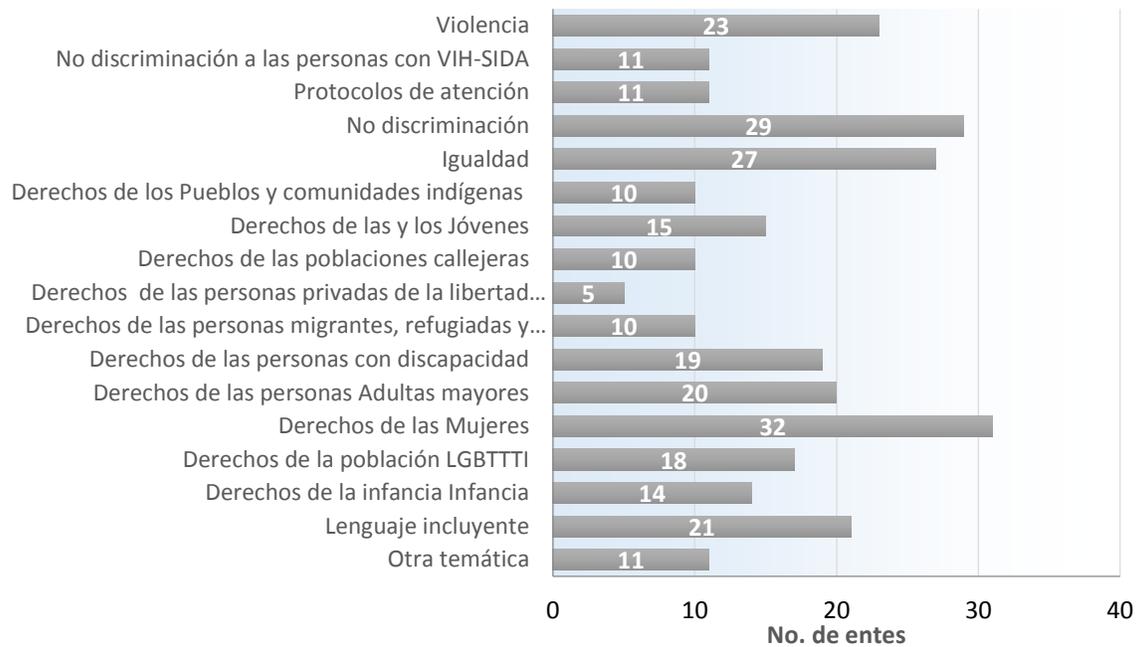
Los temas abordados en materia de capacitación son los que se observan en la gráfica 8. Destacando principalmente los relacionados con derechos de las mujeres abordados por 32 entes, seguido de No discriminación con 29 y 27 sobre igualdad. El tema de violencia ha sido abordado por 23 y el de lenguaje incluyente por 21 entes.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

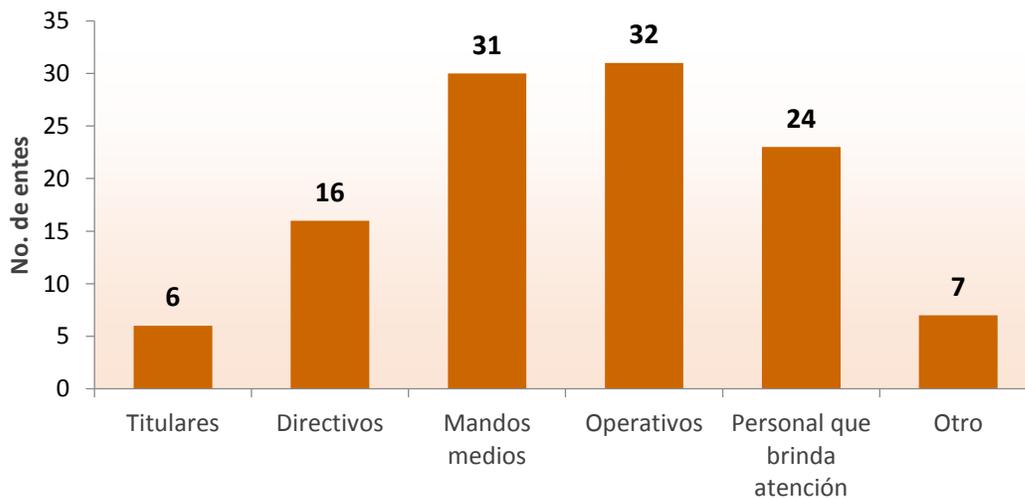
Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Gráfica 7
Procesos de Capacitación



Los niveles de mando donde se concentraron los procesos de capacitación son personal operativo, seguido de mandos medios y personal que brinda atención al público en general. Quienes han recibido menor capacitación son los y las titulares.

Gráfica 8
Procesos de capacitación por nivel de mando



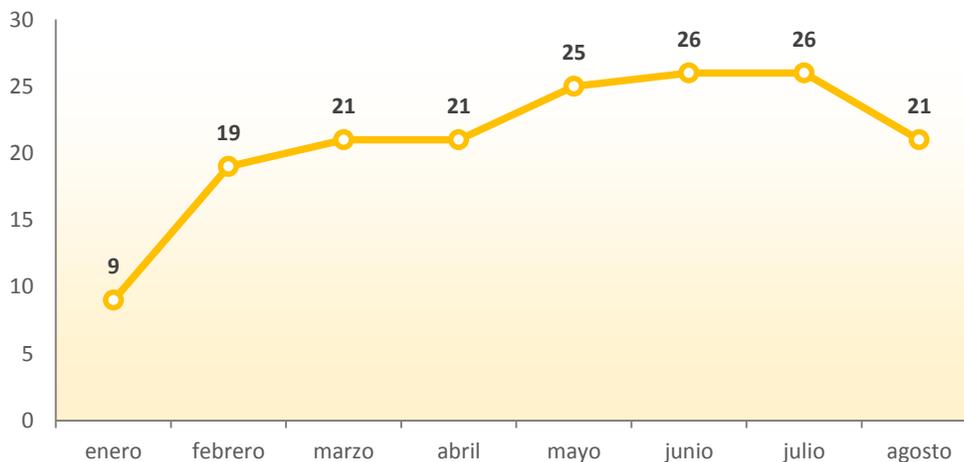


CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Los meses en los que se concentraron van de mayo a julio, de la misma forma que los relacionados con sensibilización.

**Gráfica 9
Procesos de capacitación por mes**



Profesionalización

En lo que concierne a los procesos de profesionalización son 764 las acciones reportadas por 13 entes públicos en el periodo enero-agosto. Es el tipo de proceso educativo y formativo con menor número de acciones si se le compara con la sensibilización y capacitación (véase tabla 12).

Número de Acciones	<p align="center">Tabla 12 Tipo de acción Procesos de profesionalización</p>	
764	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 2. Delegación Cuajimalpa de Morelos 3. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 4. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal 5. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal 6. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Procuraduría Social del Distrito Federal 8. Secretaría de Ciencia Tecnología e Innovación del Distrito Federal 9. Secretaría de Desarrollo Social 10. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 11. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo 12. Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL 13. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal

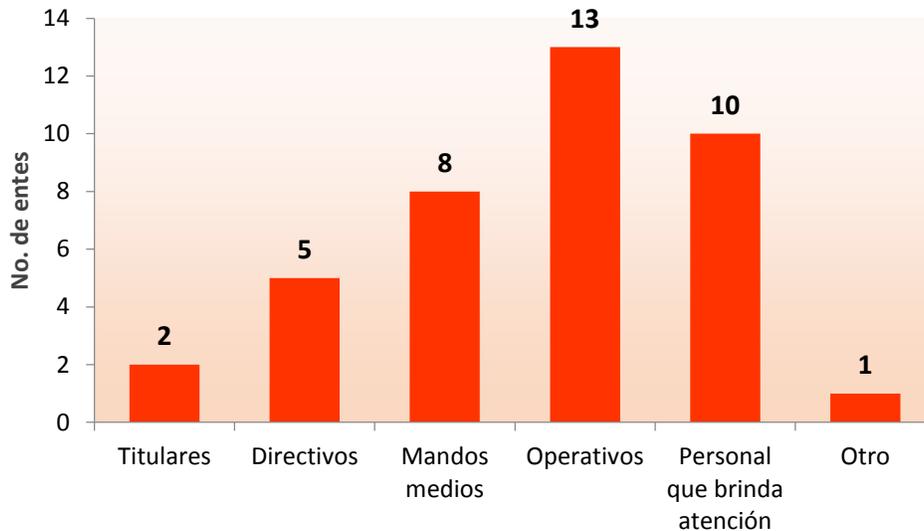


CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Los procesos de profesionalización se centran en mandos operativos principalmente, seguido de personal que brinda atención y mandos medios, como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfica 10
Procesos de profesionalización por nivel de mando



Los principales temas impartidos versan sobre derechos humanos y derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Gráfica 11
Procesos de profesionalización por temática



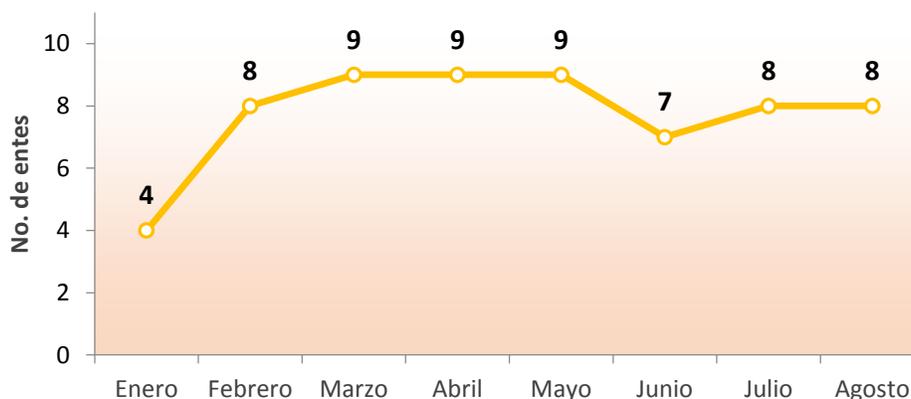


CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

De acuerdo a lo reportado, la ejecución se centra entre los meses de marzo a mayo, a diferencia de la sensibilización y capacitación que se concentra entre mayo y julio.

Gráfica 12
Procesos de profesionalización por mes



ESTRATEGIA 1.2 REALIZAR ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN SOCIAL CON CONTENIDOS NO DISCRIMINATORIOS

LA 1.2.1 Diseñar y desarrollar campañas de promoción y difusión para fortalecer la cultura de la no discriminación y el trato igualitario de las personas que viven y transitan en el Distrito Federal

Difusión

La difusión en materia de igualdad y no discriminación considera 1,700 acciones ejecutadas por 38 entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.

Número de Acciones	Tabla 13 Tipo de acción Acciones de difusión		
	1,700	1. Autoridad del Centro Histórico 2. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México 3. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 4. Contraloría General del Distrito Federal 5. Delegación Benito Juárez 6. Delegación Cuajimalpa de Morelos	16. Instituto de la Juventud del Distrito Federal 17. Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal 18. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal 19. Instituto para la Integración al Desarrollo de las



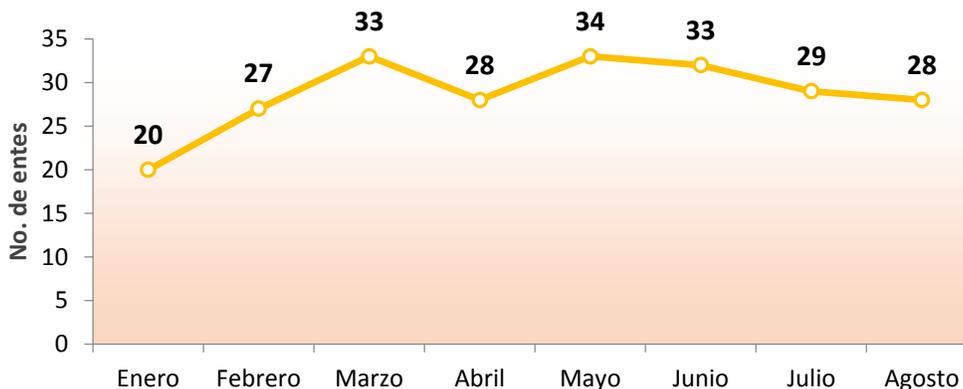
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

7. Delegación Cuauhtémoc	Personas con Discapacidad	32. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal
8. Delegación Tláhuac	20. Jefatura de Gobierno del Distrito Federal	33. Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL
9. Delegación Tlalpan	21. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal	34. Sistema de Aguas de la Ciudad de México
10. Delegación Xochimilco	22. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	35. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal Metrobús
11. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social	23. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades	36. Sistema de Transporte Colectivo Metro
12. Escuela de Administración Pública del Distrito Federal	24. Secretaría de Desarrollo Social	37. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal
13. Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	25. Secretaría de Educación	38. Subsecretaría de Sistema Penitenciario
14. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México		
15. Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal		

En esta materia, los 38 entes reportaron actividades de difusión relacionadas con la igualdad y no discriminación. La sumatoria de éstas asciende a 1,700 realizadas entre los meses de enero y agosto. Marzo y mayo son los meses que más concentraron este tipo de acciones.²⁹

Gráfica 13
Acciones de difusión por mes



Las temáticas en las que se centraron las acciones de difusión fueron derechos de las mujeres, derecho a la no discriminación, prevención y atención de la violencia y sobre el Día internacional de la mujer (Véase gráfica 14). Una de las campañas que fue ejecutada por cuatro entes públicos, se relacionan con el grupo de personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo y Día Internacional de la Lengua Materna. Ésta consideró la

²⁹Es necesario señalar que para el período septiembre-diciembre se solicitó a los entes públicos enviar la proyección de las actividades a efectuarse. Por lo que se puede presuponer que las realizadas con Octubre mes del trato igualitario pudieron subregistrarse.

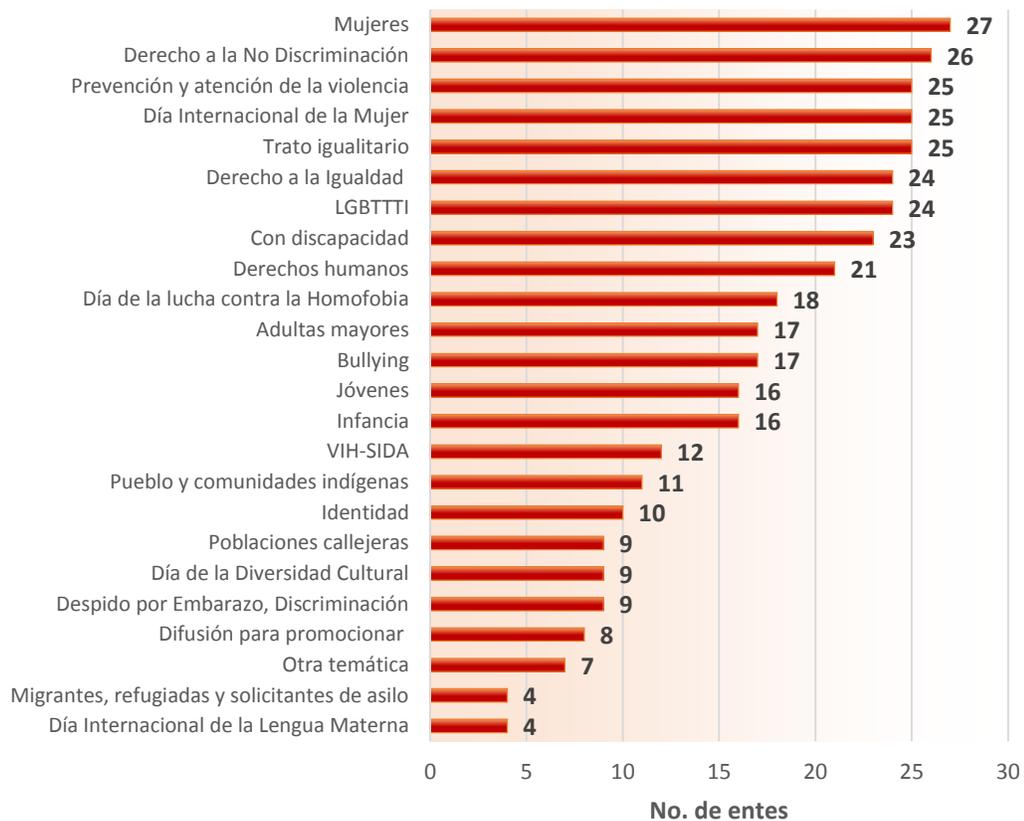


CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

coordinación interinstitucional de la SEDEREC, el STC Metro, Servicios de Transportes Eléctricos y el COPRED realizándose difusión durante un mes. La relacionada con el Día Internacional de la Lengua Materna se enmarca en la campaña *Porque Dos son más que uno, es mejor sumar que discriminar*. La cual tuvo como objetivo sensibilizar a la población de la Ciudad de México sobre la discriminación [estructural] hacia la población indígena. Consideró la difusión de la diversidad cultural y lingüística que poseen los pueblos originarios, a través de trípticos con poemas en lenguas indígenas, datos de las y los autores de dichos poemas y de las personas hablantes de esas lenguas. Los materiales se distribuyeron a personas usuarias del Servicio de Transporte Colectivo, (STC) Metro, y de Servicios de Transportes Eléctricos; asimismo, se transmitieron cápsulas informativas sobre el mismo tema durante cinco días a través del Audiometro del STC Metro.

Gráfica 14
Difusión por temática



Los medios de comunicación utilizados para realizar la difusión de las distintas temáticas señaladas en la gráfica 14 fueron tanto materiales impresos, como radio, televisión, redes sociales y en los servicios de transporte público de la Ciudad de México. De los anteriores,

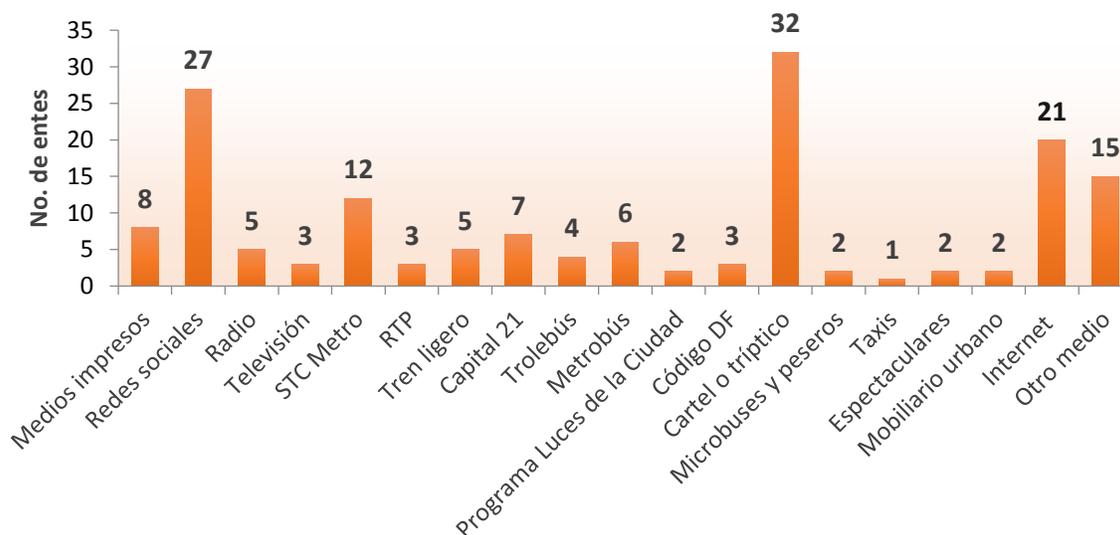


CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

los más utilizados fueron los impresos: cartel o tríptico, seguido de las redes sociales y el internet.

Gráfica 15
Medios a través de los que se realizó la difusión



De lo más de 150 eventos reportados, 144 contaron con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicano, tal como se señala en los lineamientos publicados³⁰ en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 20 de diciembre de 2013.

Tabla 14 Tipo de acción Eventos con intérprete de Lengua de Señas Mexicano (LSM)		
Número de acciones		
144	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México 2. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal 3. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 4. Delegación Cuauhtémoc 5. Delegación Tlalpan 6. Delegación Xochimilco 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 12. Jefatura de Gobierno del Distrito Federal 13. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal 14. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 15. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 16. Secretaría de Desarrollo Social 17. Secretaría de Obras y Servicios del Distrito Federal

³⁰Los Lineamientos Generales sobre Accesibilidad en Inmuebles destinados al Servicio Público y el Uso en Eventos Públicos del Servicio de Intérpretes Traductores del Lenguaje de Señas Mexicano publicados el 20 de diciembre de 2013, por la Contraloría General del Distrito Federal y el COPRED tienen relación con las circulares 002/2013 y 003/2013 publicadas en la GODF, en el mes de mayo del mismo año, mediante las cuales el Jefe de Gobierno del Distrito Federal impone a los Titulares de las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Entidades Paraestatales la obligación de que los inmuebles o espacios físicos utilizados para trámites y la prestación del servicio público cuenten con las medidas necesarias de seguridad, accesibilidad universal y libre tránsito para personas con discapacidad; así como, la obligación de contar con una persona Intérprete de Lengua de Señas Mexicana en los actos o eventos oficiales públicos, con el objeto de lograr la plena integración al desarrollo de las personas con discapacidad en un plano de igualdad al resto de los habitantes del DF.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

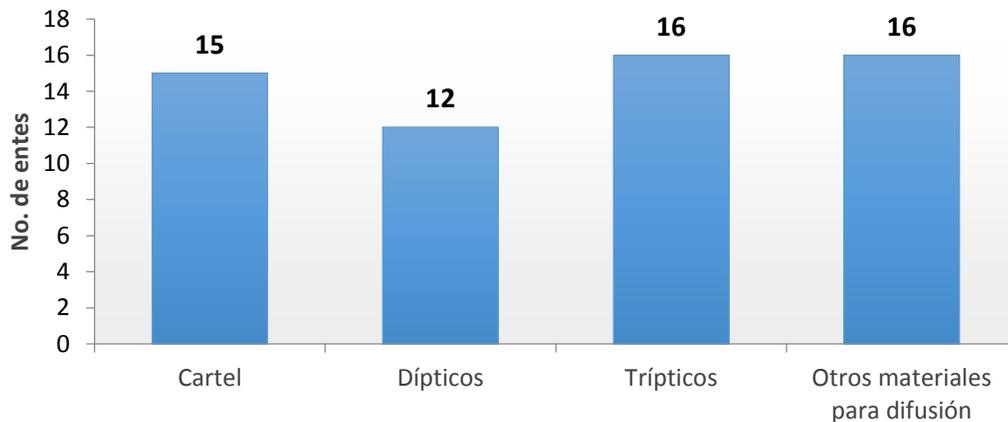
Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

	7. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 8. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal 9. Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal 10. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal	18. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 19. Secretaría de Turismo 20. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo 21. Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL 22. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal Metrobús 23. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal
--	--	--

Difusión con contenidos de igualdad y no discriminación, a través de material impreso

En cuanto a materiales impresos, 27 entes refieren haber utilizado carteles, dípticos y trípticos. Otros materiales utilizados son lonas, mamparas, boletines informativos, historietas, juegos de mesa, cartillas y cuadernillos, volantes, postales, políptico, tarjetas, separadores, marbetes, revistas y carpetas.

Gráfica 16
Material impreso para difusión



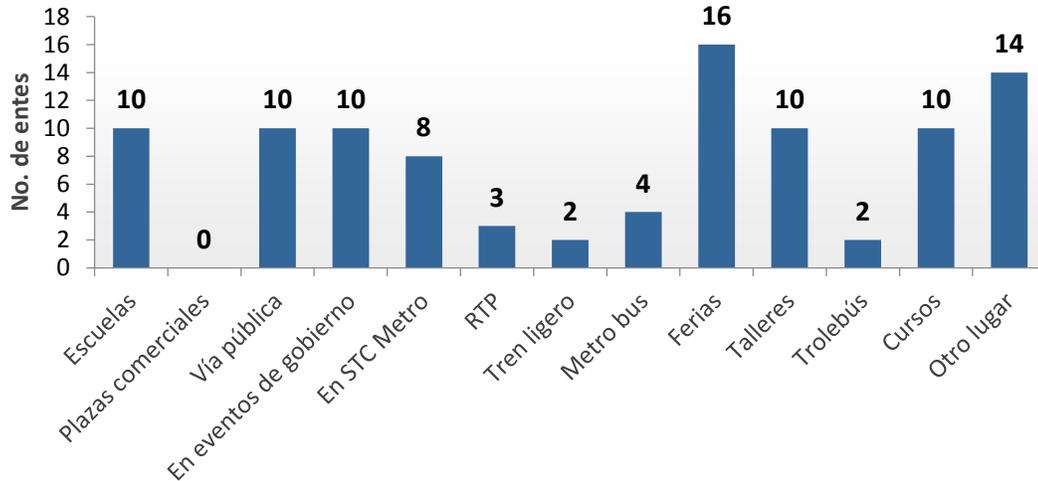
Fueron las ferias informativas el principal espacio en donde se repartieron los materiales impresos. Otros donde se llevaron a cabo las actividades de difusión se relacionan con la ejecución de talleres, eventos de gobierno, distribución en vía pública y escuelas.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Gráfica 17
Lugares utilizados para la difusión



Los temas para los cuales se hizo mayor difusión, a través de material impreso, son: trato igualitario, no discriminación, derechos de la población LGBTTTI y prevención de la violencia. En contraste, los temas de los derechos de las personas privadas de la libertad y VIH/SIDA son los menos abordados (Véase gráfica 18).

Gráfica 18
Material impreso por temática



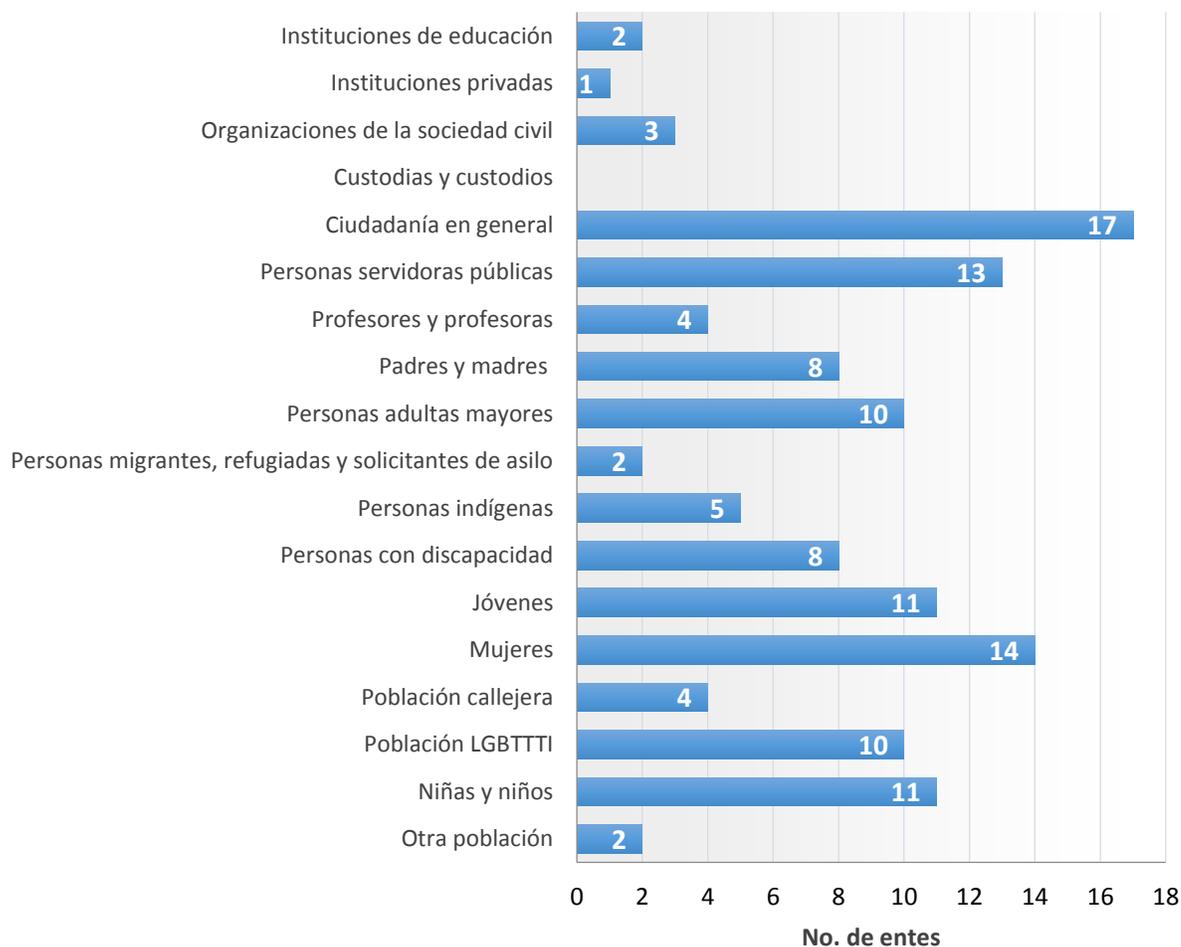


CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

La difusión de la información impresa acerca de las temáticas señaladas estuvo dirigida a la población en general, mujeres y personas servidoras públicas (véase gráfica 19).

Gráfica 19
Material impreso por grupo de población



Diseño de material audiovisual para atender la problemática de la no discriminación

14 entes reportaron elaborar material audiovisual en materia de igualdad y no discriminación, los temas más recurrentes fueron no discriminación hacia las mujeres y trato igualitario, seguido de los derechos de la infancia y no discriminación hacia niños y niñas.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Gráfica 20
Material audiovisual por tipo de población



El material audiovisual fue dirigido al público en general y a personas servidoras públicas, principalmente y en menor medida a las y los jóvenes, mujeres, infancia, personas con discapacidad (Véase gráfica 21).

Gráfica 21
Material audiovisual por tipo de población





ESTRATEGIA 1.3 PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LA SOCIEDAD CIVIL Y LA ACADEMIA PARA FORTALECER LA CULTURA DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y EL TRATO IGUALITARIO EN EL DISTRITO FEDERAL

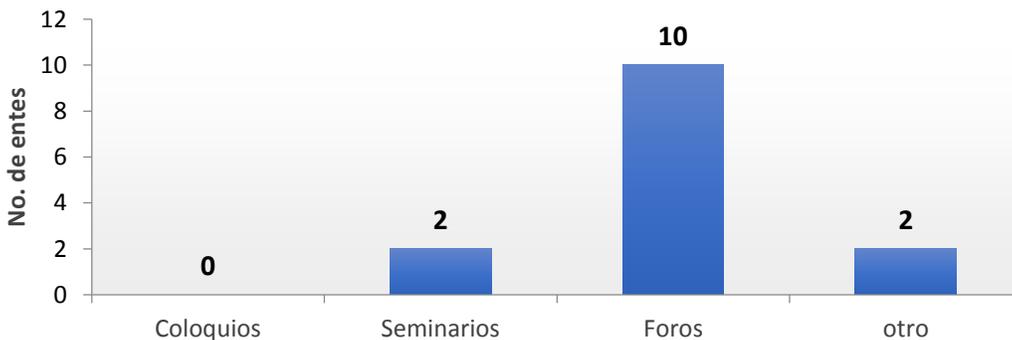
LA 1.3.1. Organizar foros temáticos dirigidos a organizaciones de la sociedad civil para difundir los mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación

Los entes públicos llevaron a cabo foros temáticos sobre el derecho a la igualdad. (Véase tabla 15).

No. de acciones	Tabla 15 Tipo de acción Foros, coloquios, seminarios, conferencias
33	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 2. Delegación Cuajimalpa de Morelos 3. Delegación Cuauhtémoc 4. Delegación de Tlalpan 5. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 6. Instituto de la Juventud del Distrito Federal 7. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal 8. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal 9. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 10. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 11. Secretaría de Desarrollo Social 12. Secretaría de Finanzas 13. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 14. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal

14 instituciones públicas reportaron 33 eventos de tipo informativo, académico y de promoción, principalmente foros dirigidos a personas servidoras públicas y a público en general (Véase gráfica 22).

Gráfica 22
Tipo de eventos sobre igualdad y no discriminación por ente





CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Los eventos se realizaron de marzo a julio, como se puede observar en la gráfica 23. La mayoría desarrollados entre mayo y junio y los menos en julio y agosto.



Los grupos de población con quienes se llevaron a cabo los eventos (gráfica 24) fue con personas servidoras públicas y público en general, principalmente.



El COPRED llevó a cabo seis foros relacionados con la exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación dirigidos a grupos en situación de discriminación, como lo son: personas trans, indígenas, tatuadas y poblaciones LGBTTTI.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

El primer Foro "Nuevos Horizontes" sobre infancia trans y grupos en situación de discriminación, se llevó a cabo el 26 de julio en el Hotel Sevilla Palace, Ciudad de México con la asistencia de 90 personas, entre ellas 35 funcionarias públicas y con la participación de Gender Spectrum, organización especializada en la temática trans en Estados Unidos.

El segundo foro sobre Trato Igualitario de los pueblos y comunidades indígenas en la Ciudad de México, se realizó el 30 de agosto. El objetivo consistió en generar un espacio de reflexión, visibilización y exposición de necesidades, problemáticas y obstáculos a los que se enfrentan las personas pertenecientes a este grupo en situación de discriminación, quienes por su apariencia, lengua indígena, color de piel, entre otros factores, han sido discriminados de manera estructural.

La participación fue de aproximadamente 80 personas. Las mesas de trabajo fueron las siguientes: 1) Derecho a la Educación: Retos en torno a la Igualdad para los Pueblos y Comunidades Indígenas en la Ciudad de México. 2) Políticas Públicas en la Ciudad de México dirigidas a pueblos y comunidades indígenas.

El tercer evento se relaciona con el desarrollo de la mesa de trabajo titulada: Discriminación hacia las personas de la comunidad LGBTTTI la cual tuvo verificativo el jueves 11 de septiembre.

El cuarto evento fue un foro Sobre Movilidad Humana y Trato Igualitario en la Ciudad de México: Retos, Experiencias y Buenas Prácticas realizado 29 y 30 de septiembre con la asistencia de aproximadamente 450 personas.

Además del COPRED, otras instituciones públicas, así como académicas y del sector privado participaron en el Foro sobre Movilidad Humana y Trato Igualitario, sobresalen la SEDEREC, la Coordinación General de Asuntos Internacionales del Distrito Federal, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, el Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora, el Grupo Interdisciplinario para el Desarrollo Humano "GIDEH, A.C.", y la Institución de Asistencia Privada "Sin Fronteras".

El quinto fue el Foro de discusión "Tatuajes por el Trato Igualitario en la Ciudad de México" efectuado el 29 de septiembre en la Plaza de Santo Domingo del Centro Histórico del Distrito Federal.

El evento se realizó en el marco de la campaña *Todos los días es día para no discriminar* y participaron: el tatuador Luis Martínez Solís; Josefina Valencia Toledano, de la Red Ciudadana por la No Discriminación.

En el marco de ese mismo evento, integrantes de la Red Ciudadana por la No Discriminación (RedCii) en distintas estaciones (Allende, Zócalo y Lagunilla) del Sistema de Transporte Colectivo Metro brindaron información acerca de la discriminación hacia las personas tatuadas.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

El último foro sobre Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI se realizó el 24 de noviembre con la entrega de reconocimientos a diez empresas del sector privado que realizaron prácticas a favor de estas poblaciones en la Ciudad de México, son las siguientes: Accenture, Banco Nacional de México, Dow Química Mexicana, IBM de México, J.P. Morgan, JW Marriot Ciudad de México, Microsoft México, Pfizer México, Procter & Gamble, Scotiabank.

LA 1.3.2 Fortalecer la Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación de promotores/as (RedCii COPRED), a través de la impartición de cursos y seminarios

El Consejo brinda actividades de formación a promotoras/es que integran la RedCii, a través de la Asociación Mexicana para el Bienestar Integral de la Comunidad A.C. desde el 2013. Para el 2014 el COPRED consideró como uno de los proyectos estratégicos del Programa de Vinculación, Promoción y Difusión, la implementación de un proyecto de formación y capacitación a la ciudadanía que tienda a la formación y capacitación en temas relacionados con la no discriminación y defensa de los derechos humanos, así como actividades para el empoderamiento de ciudadanas/os que desarrollen capacidades autogestivas y de organización de acciones de promoción en los espacios territoriales.

Los talleres brindados a promotoras/es de la RedCii fueron diez. La siguiente tabla contiene la temática, fecha, número de sesiones y personas asistentes a los eventos.

Tabla 16 Sesiones de capacitación para promotoras/es integrantes de la RedCii			
Temática	Días	Número sesiones	Número de promotoras/es asistentes
Elaboración Planes Territoriales para la promoción del trato igualitario	1 y 8 de febrero 6 de marzo	9	86
Marketing Social estrategias de promoción social para el trato igualitario	17 y 24 de febrero 3 de marzo	3	24
Derechos de los pueblos Indígenas	24, 25 y 26 de febrero	3	21
Cartas Descriptivas para actividades de Trato igualitario	26, 27, 28 de febrero	3	11
Procedimiento para la atención de Quejas y recomendaciones por actos de discriminación	8 de abril	1	27
Sensibilización sobre igualdad y no discriminación nuevos promotores	23 y 25 de mayo	2	12
Discriminación hacia la población LGBTTTI	30 de julio	1	14
Lenguaje Incluyente	11 de agosto	1	27
Lenguaje Incluyente	11 de septiembre	1	13

Fuente: COPRED con base en los datos registrados por la Dirección de Cultura por la No Discriminación, 2014



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Los colectivos³¹ o asociaciones que integran la RedCii realizaron 352 actividades de difusión, educación y sensibilización, de enero a octubre las cuales tuvieron como objetivo informar y/o sensibilizar a 16,294 personas. El ejercicio de la participación se hace efectivo a través de los/as promotoras cuya finalidad es difundir contenidos en materia de igualdad y no discriminación, las atribuciones del COPRED, así como la cultura de respeto e igualdad hacia los grupos de población que presentan discriminación estructural.

Tabla 17
Actividades desarrolladas por la RedCii

Actividad	Número	Actividad	Número
Pláticas	72	Reuniones de planeación	27
Talleres	64	Programas de radio	16
Actividades lúdicas	50	Cine debate	11
Volanteo	52	Información a migrantes	11
Cursos	43	Actividades de difusión y promoción	6

Fuente: COPRED con base en los datos de la DCND, 2014

LA. 1.3.3 Propiciar la vinculación entre el COPRED, la academia, sociedad civil y ciudadanía en general para promover de manera conjunta acciones a favor de una cultura de respeto al derecho a la igualdad y a la no discriminación.

LA 1.3.4 Participación de personas, instituciones privadas y OSC en el Gran Acuerdo por la Ciudad de México considerando las tres fases del mismo.

A fin de dar cumplimiento a las líneas de acción 1.3.3 y 1.3.4 se puso en marcha el Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la Ciudad de México el cual es una iniciativa del COPRED que busca modificar la cultura que hace menoscabo a la dignidad de las personas. Es un área de oportunidad para potenciar avances, ejercicios participativos y buenas prácticas.

Consiste en una declaratoria de compromisos que busca reconocer y visibilizar buenas prácticas de inclusión y no discriminación hacia los grupos de la población que son objeto de discriminación, entre ellos, las LGBTTTI.

El Gran Acuerdo considera tres objetivos generales, a decir: 1) Capacitar sobre el fenómeno de la discriminación, reconociendo a éste como un obstáculo para el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos de la población que habita y transita por la Ciudad de México. 2) Impulsar políticas internas desde los diferentes ámbitos de las instituciones o agentes firmantes a fin de buscar construir espacios libres de discriminación encaminados a garantizar el trato igualitario. 3) Promover la no discriminación.

³¹ La Banda No Discrimina, Pochtecas, Tequio, Trabajo Social, Musas de Agua, Dejando Huellas, Promotores por la Igualdad, Callejeros, CCMAJ. A. C, La Soledad, La Caroa, Los Aplicados, Los decididos, Eterna Luz, Rescate Barrial, Maricela Grallet, Cualidades.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Consta de tres etapas: la primera iniciada desde 2013 con la invitación y firma del Acuerdo; la segunda con la ejecución de diversas actividades como capacitación y promoción, principalmente y la tercera en la que se entregaron reconocimientos a las empresas firmantes del convenio.

En lo que refiere a la segunda y tercera, se llevaron a cabo diversas actividades durante los meses de agosto a noviembre relacionadas con capacitación para personas servidoras públicas operadoras del LOCATEL, con el propósito de detectar de forma correcta presuntos casos de discriminación. Resultado, 149 personas capacitadas.

De septiembre a noviembre se realizaron reuniones con diez empresas (American Express, Google, JP Morgan, Pfizer, Dow Chemical Company, IBM, JW Marriot MX, BANAMEX, ACCENTURE, MICROSOFT, ADVENTURE) para presentar el proyecto del Gran Acuerdo a las áreas de responsabilidad social de las empresas, así como para extender una cordial invitación al evento “Encuentro de Buenas Prácticas por la Diversidad e Inclusión Laboral de personas LGBTTTI”.

El 6 de octubre, el COPRED participó en la apertura de la línea telefónica *La línea de la no discriminación*, a implementarse por LOCATEL, la cual permitirá canalizar denuncias o quejas, al Consejo, de personas presuntamente discriminadas en establecimientos mercantiles, a fin de brindar atención y seguimiento.

El 28 de octubre, el COPRED y la Asociación de Hoteles de la Ciudad de México realizaron una reunión para presentar a los directivos de los hoteles afiliados a la Asociación, la propuesta del Gran Acuerdo.

En conjunto con organizaciones de la sociedad civil y especialistas en el tema, se elaboró un tríptico para la difusión del derecho a la no discriminación, específicamente, para poblaciones LGBTTTI.

El 8 y 9 de septiembre se realizaron talleres de sensibilización en materia de no discriminación hacia las poblaciones LGBTTTI, dirigidos al personal del Hotel Presidente Intercontinental como parte de las acciones de seguimiento a una denuncia hecha al COPRED. Dicha empresa se adhirió al Gran Acuerdo.

Se llevó a cabo el Primer Foro de Buenas Prácticas sobre Diversidad e Inclusión Laboral LGBTTTI en la Ciudad de México efectuado el 24 de noviembre, convocado por el COPRED y la Alianza por la Diversidad y la Inclusión Laboral (ADIL).

Las empresas participantes fueron: Accenture; Banco Nacional de México; Dow Chemical Mexicana; IBM de México; J.P. Morg; JW Marriot Ciudad de México; Microsoft México; Pfizer México; Procter & Gamble; Scotiabank las cuales han desarrollado acciones de fomento al respeto y la inclusión laboral de las personas de las comunidades Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transgénero, Transexual e Intersexual (LGBTTTI), a decir: reconocimiento de la diversidad sexual, promoción de la cultura del respeto y la buena convivencia a través de eventos culturales y deportivos, capacitación a trabajadoras y



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

trabajadores sobre el tema, fomento a la creación de grupos de trabajadores y trabajadoras LGBTTTI.

El Consejo por su parte entregó reconocimientos a las empresas mencionadas a fin de alentar las buenas prácticas. Asimismo, las invitó a sumarse al Gran Acuerdo por el Trato Igualitario en la Ciudad de México (CDMX).

Con este evento el COPRED y la ADIL visibilizan la necesidad de fomentar la inclusión de personas lesbianas, gays, bisexuales y trans, en empresas del ámbito privado.

Por otra parte, el Consejo en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Económico, han considerado la incorporación de contenidos no discriminatorios en el proyecto de Reglamento a la Ley de Establecimientos Mercantiles del Distrito Federal, en el cual se contemple incorporar la responsabilidad que deberá tener todo establecimiento mercantil público en materia de no discriminación, así como el contar con una placa que señale las instancias públicas a las que puede acudir en caso de ser víctima de presuntos actos discriminatorios.

ESTRATEGIA. 2.2 PROMOVER EN EL ÁMBITO DE SUS RESPECTIVAS COMPETENCIAS ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO ESCOLAR

LA 2.2.1 Impartir talleres y/o pláticas con contenidos de igualdad y no discriminación

El COPRED participó en dos sesiones informativas sobre acoso escolar. La primera se realizó el 11 de septiembre en la Universidad del Valle de México, Unidad Chapultepec. La temática abordada, fue sobre violencia y acoso escolar (Bullying) a alumnas/os de nivel bachillerato.

La segunda se efectuó el 19 de noviembre en el Centro de Estudios Tecnológicos No. 10 ubicado en la Delegación Álvaro Obregón. Evento organizado por el Inmujeres D.F. con la temática Prevención del bullying dirigido a alumnas/os del nivel medio superior.

Los contenidos generales abordados en ambas participaciones, fueron los siguientes:

- 1.- ¿Violencia, acoso escolar o “bullying”? Apuntes para su definición.
- 2.- Marco jurídico del derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- 3.- El derecho a un ambiente escolar libre de violencia y discriminación.
- 4.- Política pública para atacar el problema de la violencia escolar.
- 5.- “Escuelas sin violencia” y “Escuela Amiga”. Dos ejemplos de modelos de intervención.
- 6.- Construyendo una campaña contra la violencia escolar.



ESTRATEGIA 2.3 DESARROLLAR MODELOS DE ATENCIÓN ESPECÍFICOS PARA PERSONAS Y GRUPOS EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y VULNERABILIDAD

LA 2.3.2 Elaborar el modelo de atención ciudadana con la finalidad de incorporar contenidos no discriminatorios y de trato igualitario

En el marco de las acciones para dar cumplimiento a esta línea de acción, la Coordinación General de Modernización Administrativa (CGMA) solicitó al COPRED su participación en la revisión y análisis de contenido de un manual y guía relacionados con el Modelo de Atención Ciudadana.

A finales de marzo y principios de abril el Consejo entregó a la CGMA las observaciones y propuesta para la modificación de los documentos siguientes:

- ✓ Presentación ejecutiva del Modelo Integral de Atención Ciudadana de la Administración Pública del Distrito Federal.
- ✓ Propuesta normativa de Mejora del Modelo Integral de Atención Ciudadana.
- ✓ Última versión del Manual de Identidad Gráfica de las Áreas y Unidades de Atención Ciudadana.

Atención a presuntas víctimas de discriminación

El COPRED cuenta con un Modelo de Atención Ciudadana en materia de No Discriminación y para el ejercicio de los Derechos Humanos. Empezó a diseñarse en 2013 y durante 2014 continuó su construcción, teniendo un borrador del documento al término del segundo año. No obstante necesita pilotarse para que se hagan los ajustes pertinentes, a fin de que se adecúe a las necesidades de las personas usuarias de los servicios de atención que brinda el Consejo.

Los contenidos del modelo señalan la capacitación de las personas servidoras públicas del área de atención para que apliquen técnicas pertinentes y eficientes a fin de realizar una intervención eficaz. Algunas de las técnicas y mecanismos utilizados son la entrevista, la orientación verbal o escrita, investigación, la canalización, aplicación de los formatos de referencia y contrareferencia, la gestión, el seguimiento de casos, la vinculación, la mediación y conciliación.

En lo que respecta a la atención que el COPRED brinda en materia de presuntos actos de discriminación para el 2014 se levantaron 175 expedientes de Quejas, 18 expedientes de Reclamación, que da un total de 193 expedientes, asimismo se brindaron 920 orientaciones y atenciones, siendo el registro acumulado de 1,113 casos.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Las causas de las quejas y reclamaciones, son las que se presentan en la siguiente tabla, ascienden a un total de 20 concentrándose el mayor número en motivos de discriminación por embarazo, seguida de la discapacidad.

Motivos de discriminación			
Motivos de discriminación	Número de casos	Motivos de discriminación	Número de casos
Embarazo	85	Expresión de rol de género	3
Discapacidad	22	Condición social	2
Condiciones de salud	18	Forma de pensar	2
Género	14	Identidad o filiación política	2
Apariencia física	12	Características genéticas	1
Orientación o preferencia sexual	9	Condición económica	1
Edad	5	Forma de actuar	1
Identidad de género	5	Forma de vestir	1
Forma de actuar o gesticular	4	Lengua	1
Origen nacional	4	Religión	1

Del total de 193 expedientes de quejas y reclamaciones 152 son mujeres, 40 hombres y un expediente de oficio.

En lo que respecta a protocolos de atención para presuntas víctimas de discriminación son 12 los entes públicos que reportaron haberlos diseñado e implementado, sumando en total 37 documentos. La tabla 18 contiene como implementadores de este tipo de acciones a las Secretarías, Delegaciones e Institutos. Cabe destacar que para el caso de LOCATEL el protocolo, a diferencia de los demás entes, se aplica vía telefónica a través de línea contra la discriminación.

Número de acciones	Tabla 18
	Tipo de acción Desarrollo de protocolos de atención
37	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 2. Delegación Tláhuac 3. Delegación Tlalpan 4. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México 5. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal 6. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 7. Procuraduría Social del Distrito Federal 8. Secretaría de Desarrollo Social 9. Secretaría de Protección Civil 10. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 11. Secretaría del Medio Ambiente 12. Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL

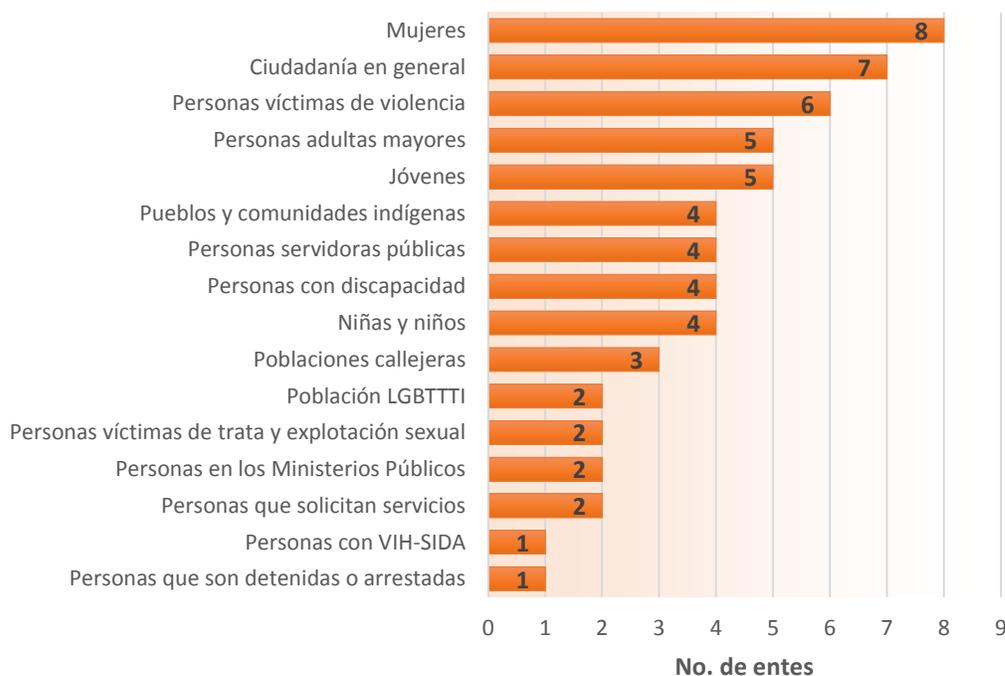
Los grupos de población a quienes se aplican los protocolos de atención se muestran en la gráfica siguiente, destacando los dirigidos a mujeres, seguido de ciudadanía en general y personas víctimas de violencia. En menor medida los que consideran personas con VIH/SIDA y aquellas que son detenidas o arrestadas.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Gráfica 25
Protocolos de atención por grupo de población



Canalización de presuntas víctimas de discriminación

En materia de canalización de presuntas víctimas de discriminación destacan 95 acciones efectuadas por trece entes públicos, a decir, 3 delegaciones políticas, 2 Secretarías, 2 Procuradurías, así como la Jefatura de Gobierno, Contraloría General, LOCATEL y el COPRED.

Número de acciones	Tabla 19 Tipo de acción Canalización de víctimas	
	95	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 2. Contraloría General del Distrito Federal 3. Delegación Cuauhtémoc 4. Delegación Tláhuac 5. Delegación Tlalpan 6. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 7. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 8. Jefatura de Gobierno del Distrito Federal 9. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 10. Procuraduría Social del Distrito Federal 11. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 12. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo 13. Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL

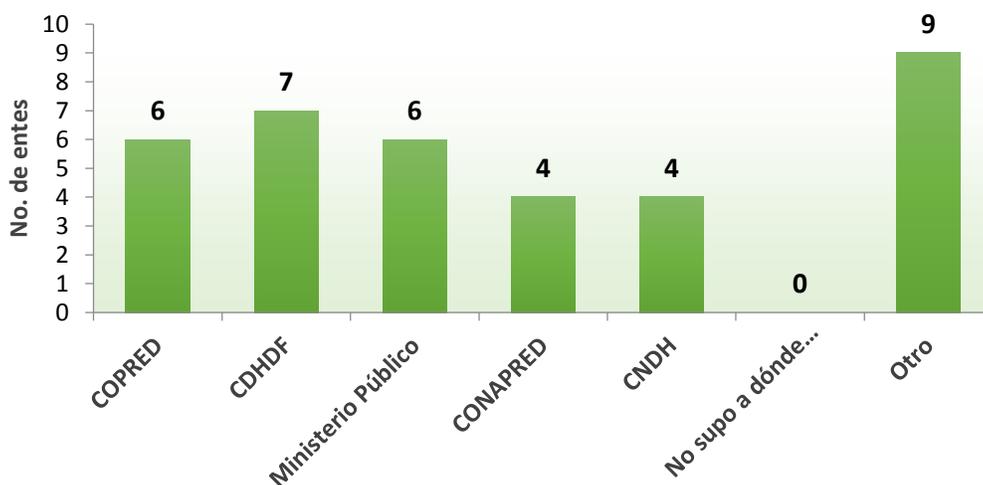


CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Los entes públicos reportaron realizar canalizaciones, principalmente, a la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), al COPRED y Ministerio Público.

Gráfica 26
Institución que realizó la canalización



Otras instituciones a las cuales se canalizaron personas en menor proporción son el DIF DF, Secretaría de Obras y Servicios del Distrito Federal, Sistema de Aguas de la Ciudad de México y Secretaría de Seguridad Pública.

ESTRATEGIA 2.5 GENERAR MECANISMOS DE COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA EXIGIBILIDAD DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

LA. 2.5.1 Establecer convenios de colaboración entre entes públicos para mejorar los procesos de referencia y contra referencia para casos de discriminación

En relación a la implementación de la línea de acción se firmaron durante el 2014 cinco convenios de colaboración con instituciones públicas gubernamentales a fin de efectuar de forma eficiente los mecanismos de referencia y contrareferencia para la atención de presuntas víctimas de actos discriminatorios.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Tabla 20 Convenios suscritos por COPRED y entes públicos			
Institución con la que se firma Convenio de colaboración	Fecha de la firma	Vigencia del convenio	Objetivo del convenio
Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, STyFE.	30 de enero de 2014	30 de noviembre de 2018	Establecer un marco de colaboración y coordinación para promover la cultura de no discriminación e igualdad sustantiva en las distintas áreas del STyFE.
Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, CDHDF.	24 de marzo de 2014	Vigencia indefinida o hasta el cumplimiento de su objeto en razón de que su suscripción no implica la realización de actividades específicas ni ejercicio alguno de recursos.	Establecer las bases y los mecanismos jurídicos administrativos de colaboración y coordinación para promover la cultura de no discriminación e igualdad sustantiva.
Secretaría de Educación del Distrito Federal, SEDU.	28 de mayo de 2014	30 de noviembre de 2018	Establecer las bases de colaboración entre las partes que firman el convenio para realización de proyectos conjuntos relacionados con la educación y prevención de la discriminación en la Ciudad de México que definirán las partes a través de trabajo conjunto.
Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, PGJDF.	21 de agosto de 2014	Entra en vigor a partir de su firma y tendrá una vigencia indefinida.	Establecer mecanismos de colaboración y coordinación entre el Consejo y la Procuraduría para sensibilizar, capacitar y formar a las personas servidoras públicas de la Procuraduría en materia de Igualdad y No discriminación, así como implementar acciones para que desde el ámbito de su competencia y especialización, impacten positivamente en la atención diligente y efectiva en los casos de discriminación.
Dirección General del Servicios de Localización Telefónica, LOCATEL.	6 de octubre de 2014	Vigencia indefinida a partir de la fecha de suscripción	Establecer las bases de colaboración entre LOCATEL y COPRED para recibir, canalizar, atender y dar seguimiento a las denuncias o quejas de personas presuntamente discriminadas por particulares o personas servidoras públicas en el DF mediante la línea de no discriminación.

Cabe señalar que si bien el Consejo realiza orientaciones y canalizaciones a las instancias públicas, también las lleva a cabo con organizaciones de la sociedad civil, a través de la Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos en el Distrito Federal (REDAC).

En 2014 se realizaron seis canalizaciones a las siguientes OSC: Albergue del Ejército de Salvación; Centro Terapéutico de Apoyo a la Mujer A.C. (CETAM) Asociación Pro personas con Parálisis Cerebral, I.A.P (APAC); Asociación Educacional Colegio Miravalles, A.C, Centro Capacitación Especial Nuevo Mundo A.C.



2.5.2 Entregar al COPRED los informes de resultados de indicadores sobre no discriminación en materia de acceso a la justicia y seguridad ciudadana

El Consejo generó mecanismos de coordinación interinstitucional para obtener información acerca de la implementación de los indicadores sobre juicio justo y seguridad ciudadana diseñados desde el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF) y la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF) respectivamente.

Para dar cumplimiento a esta línea de acción se cuenta con el Informe de resultados de la implementación de los Indicadores sobre el Derecho a un Juicio Justo del Poder Judicial del Distrito Federal y una Ficha informativa sobre la publicación de los Indicadores sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. La construcción de ambas baterías de indicadores se desarrolló por cada uno de los entes públicos y con el apoyo de la Oficina en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.³²

Ambos reportes fueron elaborados por el COPRED con información oficial publicada por ambas entidades en sus portales de internet, así también mediante oficio, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal hizo llegar su Anuario Estadístico 2013. La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, por su parte, realizó un evento en el que se dieron a conocer los Indicadores sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos, por lo que se cuenta con la publicación física.

Los indicadores sobre juicio justo buscan:

- a) Medir los esfuerzos emprendidos por el Estado para cumplir con sus obligaciones con respecto a la protección de los Derechos Humanos.
- b) Vincular los indicadores para cada derecho humano con el contenido normativo del mismo.
- c) Reflejar la obligación de las entidades responsables de respetar, proteger y cumplir a cabalidad los Derechos Humanos.
- d) Utilizar un método uniforme para todos los Derechos Humanos que fortalezca la noción de indivisibilidad e interdependencia de los derechos civiles y políticos, así como de los derechos económicos, sociales y culturales.

³²En el marco de trabajo conjunto en pro de los derechos de las personas que habitan y transitan en el Distrito Federal, se promovió el trabajo con el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (TSJDF) y la Oficina en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), que condujo a la elaboración del Sistema de Indicadores en materia de Derechos Humanos en 2009, el cual se enfoca en indicadores relacionados a la protección y garantía del derecho a un juicio justo. Al tiempo, se han publicado tres libros de Indicadores sobre el Derecho a un Juicio Justo del Poder Judicial del Distrito Federal desde 2011 a 2013, que recogen de manera histórica la implementación del Sistema de Indicadores y que permiten medir los objetivos y metas institucionales del TSJDF en relación con personas que acuden al TSJDF.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

e) Reflejar en los indicadores las normas o principios transversales de los Derechos Humanos, tales como la no discriminación, igualdad, participación y rendición de cuentas.

Los indicadores de la SSP DF tienen como propósito evaluar la implementación, efectividad e impacto de las líneas de acción que le corresponden a esta entidad de acuerdo con la Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, asimismo, verificar el cumplimiento de la obligación de respeto y garantía de los derechos humanos desde el quehacer de la Secretaría.

Dichos indicadores fueron publicados en febrero de 2014 sin definir cuándo comenzarán a implementarse, cuándo se reportarán y difundirán los resultados, no obstante, con su elaboración contribuyen al diseño de instrumentos para la medición del quehacer público en materia de seguridad ciudadana y derechos humanos.

ESTRATEGIA 3.1 ADECUACIÓN LEGISLATIVA Y NORMATIVA CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

LA 3.1.2 Elaborar propuestas legislativas para avanzar en la armonización del marco jurídico local con la legislación nacional y los instrumentos internacionales en materia de igualdad y no discriminación

En relación a esta línea de acción el COPRED realizó trabajo coordinado con la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Distrito Federal para revisar los contenidos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

El 9 de junio, en Sesión Extraordinaria la VI Legislatura de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobó el Dictamen que presenta la Comisión de Derechos Humanos de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, respecto de la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones, el artículo 5, por el cual se modifica el segundo párrafo y se agrega un párrafo sexto al artículo 39; sección tercera denominada de los órganos de administración, del capítulo IV denominado del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal; y de la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la misma.

La **reforma a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (LPEDDF)** era necesaria a la luz de dos aspectos: Primero, la ley fue publicada el 24 de febrero de 2011, previa a la reforma constitucional de junio 2011, lo que implicaba realizar una armonización legislativa referente a los párrafos vinculados, no así en lo que respecta a los contenidos ya que la LPEDDF fue elaborada con los criterios contenidos en el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal por lo que las recomendaciones de armonización legislativa ya fueron incorporados en la ley actual, que abrogó la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 19 de julio de 2006.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Segundo, la experiencia acumulada en los primeros dos años de funcionamiento del Consejo, había sido fundamental para identificar algunos aspectos que no fueron incluidos en la redacción original. Es decir, en la práctica se pudo constatar que había áreas de oportunidad que podrían ser resueltas con precisiones, agregados y aclaraciones. Lo anterior sin dejar de considerar algunos aspectos obvios de técnica legislativa que iban desde palabras mal escritas, fracciones que no seguían un orden alfabético (artículo 4), repeticiones o numeración equivocada de fracciones, o referencias equivocadas (v. gr. de acuerdo a la fracción anterior, cuando no era el caso).

Las reformas buscan armonizar diversos preceptos en el sentido de no excluir o estigmatizar a las personas que se encuentren en situación de discriminación, por ello, se incluye la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y el antisemitismo como supuestos de discriminación que se pretenden eliminar, a fin de garantizar el pleno respeto de los derechos humanos.

La reforma insiste en la incorporación del concepto de personas servidoras públicas a efecto de armonizar las leyes del Distrito Federal y como una acción afirmativa en el tema de equidad de género, tal como se ordena en el artículo Séptimo Transitorio de la misma ley. Se dota al Consejo de la potestad de actuar e intervenir de oficio en aquellos casos donde se vulnere el derecho a la igualdad y a la no discriminación de personas, grupos y comunidades. Incluye a la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades en la Junta de Gobierno del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, así como a un miembro más de la Asamblea Consultiva, e incorpora como invitados permanentes de dicha Junta al Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (INDEPEDI) y a la o el Presidente de la Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, toda vez que estos entes públicos tienen competencia en la materia del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación en la participación en la vida civil, política, económica, cultural y social del Distrito Federal.

Se señala que en materia de atención de reclamaciones y quejas resulta necesario ampliar el ejercicio de atribuciones, incluyendo mecanismos y figuras jurídicas para dar fe de los hechos en los que intervengan, con lo cual se pretende que los actos y diligencias derivadas de la tramitación de expedientes gocen de certeza y autenticidad.

Se establece la suplencia en la deficiencia de la queja con el propósito de generar procedimientos más eficaces y equitativos, evitando que la parte peticionaria quede en estado de indefensión ante la falta de precisión en la violación a su derecho a la igualdad y no discriminación. Con el mismo espíritu y justificación, se amplía la atribución de investigar los hechos discriminatorios denunciados, allegando la información necesaria, garantizando con ello el perfeccionamiento en el trámite y resolución del expediente.

Los ajustes a los contenidos de la Ley son 70 en total. Son relevantes las modificaciones y fracciones adicionales al capítulo relacionado con la atención a víctimas. En particular, dota



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

al Consejo de facultades para proponer acciones para la reparación del daño. Asimismo, para que actúe por oficio cuando se detecte o se tenga conocimiento de casos en los que se viole el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Le permite certificar la veracidad de los hechos a través de la fe pública otorgada a las personas servidoras públicas del mismo. Le concede facultades para realizar visitas de verificación de la accesibilidad y no discriminación de espacios públicos que tengan relación con las reclamaciones que hayan sido tramitadas ante el COPRED. El convenio que derive de los acuerdos conciliatorios tendrá fuerza de cosa juzgada y podrá ejecutarse en la vía de apremio.

Los demás entes que reportaron realizar adecuaciones a la reglamentación y/o normatividad fueron 17; 13 de los documentos fueron publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal. La tabla 21 señala cuáles son los que llevaron a cabo este tipo de acciones

Número de acciones	<p style="text-align: center;">Tabla 21 Tipo de acción Adecuaciones a normatividad y reglamentos</p>	
20	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal 2. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 3. Delegación Tlalpan 4. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 5. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México 6. Instituto de la Juventud del Distrito Federal 7. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal 8. Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal 	<ol style="list-style-type: none"> 9. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 10. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 11. Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal 12. Secretaría de Desarrollo Social 13. Secretaría de Finanzas 14. Secretaría de Movilidad 15. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 16. Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo 17. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal

El **DIF DF** incorporó en las Reglas de Operación de los Programas sociales de la dirección ejecutiva de apoyo a la niñez contenidos del enfoque de derechos, de igualdad y no discriminación, la eliminación de obstáculos que limiten a las personas su acceso al Programa de creación y fomento de sociedades cooperativas. El programa busca ser de acceso universal.

El **Evalúa DF** publicó en la GODF con fecha 15 de abril los Lineamientos para la Evaluación Interna 2014 de los Programas Sociales del Distrito Federal. Así como los lineamientos para la elaboración de las Reglas de Operación (ROP) de los Programas Sociales para el Ejercicio 2015 el 31 de octubre.

El objetivo general es brindar a través de este documento elementos conceptuales, metodológicos e instrumentales para realizar las evaluaciones internas de los diversos programas sociales, nuevos y en marcha, tomando como referente la legislación



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

procedente y las atribuciones de los entes públicos, así como plantear las directrices de los contenidos que deben abordar las ROP.

El **Fondo para el Desarrollo Social del Distrito Federal** (Fondeso) incorporó dentro de su población objetivo a personas en situación de vulnerabilidad.

El **INDEPEDI** (al mes de agosto) se encontraba en proceso de análisis de las iniciativas de la Ley de Accesibilidad para el Distrito Federal; enviaría las observaciones respectivas en el mes de diciembre y las de la Ley para la Inclusión, Desarrollo y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, fueron enviadas en septiembre. Asimismo, emitió la Circular Uno, con fecha del 23 de abril de 2014, la cual señala recomendaciones para establecer un trato igualitario y fomentar la no discriminación de las personas con discapacidad con la finalidad de contribuir a la creación de condiciones adecuadas para la plena integración e inclusión de estas personas.

En materia de accesibilidad, la **Oficialía Mayor** publicó en la GODF la Circular 1 2014 con fecha 28 de mayo en materia de administración de recursos para las dependencias, unidades administrativas, unidades administrativas de apoyo técnico operativo, órganos desconcentrados y entidades de la Admón. Pública del Distrito Federal. El INDEPEDI forma también parte de esta Circular, en la cual de acuerdo con el punto 10.3.2 señala que los entes públicos que requieran arrendar un inmueble, éste debe contar con las condiciones físicas necesarias para asegurar el acceso al libre tránsito y uso a las personas con discapacidad con la autorización suscrita por el titular de la **Dirección General de Patrimonio Inmobiliario** con copia al INDEPEDI.

Asimismo, por parte de ese Instituto, previa solicitud de las Dependencias interesadas, se realizó la evaluación de accesibilidad a las oficinas de la **Contraloría General del Distrito Federal** y al inmueble con intención de arrendamiento por parte de la **STyFE**, ya que se necesita el visto bueno de esa entidad para que se continúe los trámites del arrendamiento.

Se elaboró el Estatuto del INDEPEDI el cual ya fue aprobado por la **Consejería Jurídica y de Servicios Legales, el reglamento de esa Institución** se encontraba en revisión por parte de la CEJUR.

El **Injuve-DF** realizó modificaciones a las Reglas de Operación de sus Programas. El Programa jóvenes en desarrollo contribuye a garantizar el derecho al desarrollo de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante una política pública integral que contribuya al pleno ejercicio de sus derechos. El programa jóvenes en Impulso contribuye a garantizar el derecho a la participación ciudadana de ellas y ellos con la finalidad de formar agentes de cambio capaces de transformar su entorno.

La **PGJDF** realizó la promulgación de los Acuerdos Institucionales a/08/14 y a/03/14, a decir, Protocolo de las detenciones y cartas de ofendidos, víctimas, testigos e imputados.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Se adiciona el Capítulo IX al Protocolo de Detención para la Policía de Investigación de la institución.

La **Dirección General de Igualdad y Diversidad Social** realizó aportaciones para la modificación del artículo 63 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal correspondiente a las atribuciones de esta Dirección. El artículo quedó de la siguiente forma:

- I. Formular, promover y ejecutar políticas y programas sociales que favorezcan la equidad, reduzcan las desigualdades y eliminen los mecanismos de exclusión social de los grupos de atención prioritaria;
- II. Promover políticas, programas y acciones sociales con las instancias competentes del Gobierno Federal y Local, las organizaciones sociales y las instituciones de asistencia pública y privada, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los grupos de atención prioritaria;
- III. Promover en el ámbito de su competencia los principios que fomenten la equidad en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas y programas de la Administración Pública;
- IV. Proponer y apoyar la celebración de convenios en el ámbito de su competencia, orientados al desarrollo de los grupos de atención prioritaria, que tengan como fin propiciar la equidad e inclusión en la sociedad;
- V. Diseñar, promover y ejecutar programas y acciones en materia de violencia familiar que determine la Secretaría de Desarrollo Social en términos de lo dispuesto por la ley de la materia; y
- VI. Promover el desarrollo integral de la juventud.

La **Sedeso** abonó en la revisión de las Reglas de Operación para el diseño de los programas sociales del Distrito Federal.

La **Secretaría de Movilidad** propuso modificaciones al artículo 7 de la Ley de Movilidad en la cual se adicionan los siguientes contenidos:

- II. Accesibilidad. Garantizar que la movilidad esté al alcance de todos, sin discriminación de género, edad, capacidad o condición, a costos accesibles y con información clara y oportuna.
- III. Eficiencia. Maximizar los desplazamientos ágiles y asequibles optimizando los recursos disponibles, sin que su diseño y operación produzcan externalidades negativas desproporcionadas a sus beneficios.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

IV. Igualdad. Equiparar las oportunidades de la población para alcanzar un efectivo ejercicio de su derecho a la movilidad, poniendo especial énfasis en grupos en desventaja física, social y económica, para reducir mecanismos de exclusión.

La **SSPDF** diseñó los siguientes Protocolos de actuación policial, publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal:

Protocolo de Actuación de la Unidad Policial Mixta para la Atención Multidisciplinaria a Niñas, Niños, Adolescentes y Jóvenes en Manifestaciones, Concentraciones, Eventos Culturales, Sociales y Deportivos.

Protocolo de Actuación de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la Atención y Seguridad al Turismo en la Ciudad de México.

Protocolo de Actuación de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal para la Cobertura y Respuesta a Emergencias en la Vía Pública por parte del Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

La **Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo** a través de la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo cuenta con el Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social (CAPACITES) que tiene como objetivo mejorar las condiciones de ocupación y capacitación laboral de las personas del Distrito Federal, en aras de disminuir el desempleo, el subempleo y la desigualdad social.

Del CAPACITES se desprenden tres Subprogramas:

- Subprograma capacitación para el trabajo (SCAPAT).
- Subprograma fomento al autoempleo (SFA).
- Subprograma compensación a la ocupación temporal (SCOT).

Los tres tienen requisitos y procedimientos de acceso, para el caso de SCAPAT se tomaron en cuenta consideraciones con la finalidad de beneficiar a las personas adscritas al programa. De esta manera, se considera obviar, en casos debidamente justificados, el requisito de comprobar la residencia en el Distrito Federal así como la acreditación del nivel máximo de escolaridad, previa autorización del Titular de la Dependencia, específicamente se señala que para el caso de población callejera e internos de los Centros de Readaptación Social del Distrito Federal, podrá obviarse cualquiera de estos documentos, previa autorización de la Dirección de Capacitación para el Empleo.³³

³³ De la información proporcionada por la STyFE en el Cuestionario respecto a las modificaciones señaladas en su Programa de Capacitación para el Impulso de la Economía Social, se complementó con aquella que se encuentra en el portal institucional: <http://www.styfe.df.gob.mx/index.php/temas/93-programa-capacites>. Consultada el 17 de diciembre de 2014.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Para el caso del Subprograma de Fomento al Autoempleo las personas con discapacidad, adultas mayores, repatriadas y preliberadas que no cuenten con el requisito de experiencia de al menos 6 meses en las actividades propuestas, bastará con que demuestren sus conocimientos para el establecimiento y operación de las actividades.

Es importante comentar que el programa cuenta con el Servicio de Atención a Grupos Vulnerables, en particular para personas con discapacidad y adultas mayores que requieren apoyo para integrarse al mercado laboral y/o fomento de empleo productivo.

Respecto a la delegación **Tlalpan**, el 21 de mayo de 2014 se publicó en la GODF el Aviso por el que se da a conocer el Manual de Organización del Órgano Político-Administrativo en Tlalpan con Número de Registro MA-313-11/12, emitido por Oficio OM/CGMA/0314/014 de la Coordinación General de Modernización Administrativa.

Esta Delegación tiene como misión: *Dar una atención oportuna, expedita y transparente a las necesidades de la ciudadanía tlalpense en materia jurídica, de seguridad, servicios urbanos, obras, desarrollo económico, sustentable, ecológico, de educación, salud, equidad de género y cultura; lo anterior en estricto apego a la legalidad y normatividad establecida para beneficio de la población en la Delegación Tlalpan.*³⁴

En dicho Manual se describen las siguientes funciones y atribuciones de puestos para la atención de grupos específicos, que abordan acciones para prevenir y eliminar la discriminación:

Dirección de Equidad de Género y Promoción Social

Entre sus funciones se encuentran programar acciones para la eliminación de la discriminación de género.

Subdirección de Equidad de Género

Supervisar, instrumentar y dar seguimiento a los programas y acciones en materia de equidad de género, derechos humanos, ciudadanía, salud sexual y reproductiva, prevención de la violencia y discriminación.

Jefatura de Unidad Departamental de Atención a la Población Adulta y Adulta Mayor, la de Atención a la Población Infantil y la Jefatura de Unidad Departamental de Atención a la Población Juvenil comparten la siguiente misión:

³⁴Manual de Organización del Órgano Político-Administrativo en Tlalpan, pág. 34. Consultado el 17 de diciembre de 2014. Disponible en: http://www.tlalpan.gob.mx/transparencia/images/stories/documentos_transparencia/14_i/1er_trim_2014/14-114/manual_de_organizacin_de_la_delegacin_tlalpan_20141.pdf



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Proporcionar el empoderamiento y desarrollo integral de la población adulta mayor, para la garantía del ejercicio pleno de sus derechos, el acceso a una vida libre de violencia y sin discriminación, de igualdad de oportunidades y una mejor calidad de vida.

Jefatura de Unidad Departamental de Atención a Grupos Vulnerables

Operar el desarrollo integral de los grupos en condiciones de vulnerabilidad social, para garantizar ejercicio pleno de sus derechos, el acceso a una vida libre de violencia y sin discriminación, la igualdad de oportunidades y una mejor calidad de vida, en el marco de los Derechos Humanos.

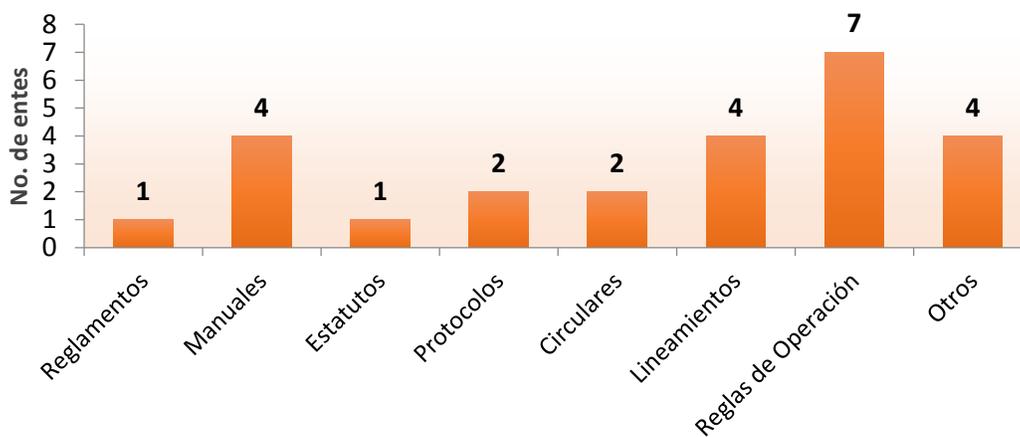
Dirección de Desarrollo de Actividades Deportivas

Establecer estrategias de apoyo a grupos en situación de vulnerabilidad que permitan el acceso y uso de los centros y módulos deportivos, fomentando su participación en actividades deportivas, en el marco de los derechos humanos y la no discriminación.

El **COPRED** diseñó lineamientos generales para incorporar el enfoque de igualdad y no discriminación en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas y programas del Distrito Federal, así como los relacionados con poblaciones callejeras.

La gráfica 27 ilustra que en su mayoría se efectuaron ajustes a las Reglas de Operación de programas sociales; en menor medida se realizaron a reglamentos y estatutos.

Gráfica 27
Adecuación de documentos normativos



Las adecuaciones realizadas a los documentos que aparecen en la gráfica 28 se llevaron a cabo en los meses de enero a agosto, concentrándose la mayor parte en abril y mayo.



Gráfica 28
Adecuación normativa por mes



3.2 ESTRATEGIA. DISEÑAR, IMPLEMENTAR Y PROMOVER ACCIONES, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

LA. 3.2.1 Realizar monografías que darán como resultado informes especiales acerca de las condiciones de vida de grupos en situación de discriminación.

El COPRED ha realizado la actualización de monografías sobre los grupos de población siguientes: mujeres, las y los jóvenes, personas adultas mayores, migrantes refugiadas y solicitantes de asilo, con discapacidad, poblaciones callejeras, LGBTTTI, infancia y pueblos y comunidades indígenas. Este proceso consistió en la incorporación de datos de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013) por aquellos que inicialmente se utilizaron, a decir, los de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis 2010).

En las monografías sobre poblaciones callejeras y mujeres se incluyeron datos sobre pobreza extrema y pobreza en el Distrito Federal, respectivamente. Las fuentes son datos del CONEVAL de 2010 proporcionados al COPRED (no publicados), de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2010) y de la Nacional de Ingresos y Gastos en Hogares (ENIGH, 2012).

Otro de los cambios realizados a la monografía sobre poblaciones callejeras es el uso de la definición distinta a la contenida en el PDHDF y utilizada en el 2013. Dicha definición se consideró pertinente por ser amplia, incluir espacios degradados como el hábitat de estas poblaciones, es decir, que considera que no sólo viven en espacios considerados como públicos, sino en barrancas, alcantarillas, entre otros, y porque señala la existencia de



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

vínculos sociales rotos y situación de pobreza entre otras de las condiciones que presenta este grupo poblacional. La definición fue tomada de María Carolina Tiraboshi Ferro.³⁵

Los demás entes públicos reportaron haber realizado estudios relacionados con la temática de igualdad y no discriminación. 13 reportaron un total de 36 acciones en la materia.

Número de acciones	<p align="center">Tabla 22 Tipo de acción Investigaciones sobre igualdad y no discriminación</p>
36	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal 2. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 3. Delegación Tláhuac 4. Delegación Tlalpan 5. Instituto de la Juventud del Distrito Federal 6. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 7. Jefatura de Gobierno del Distrito Federal 8. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal 9. Secretaría de Ciencia Tecnología e Innovación del Distrito Federal 10. Secretaría de Desarrollo Social 11. Secretaría de Finanzas 12. Secretaría de Movilidad 13. Secretaría de Protección Civil

En la gráfica 29 puede observarse el tipo de documentos elaborados, concentrándose en la elaboración de diagnósticos y en menor medida en monografías. Es el Consejo la institución que se ha dedicado a elaborar en mayor medida este tipo de documentos.

Si bien los reportes e informes no forman parte de la categoría de investigación, sí se consideran documentos con información que permiten saber qué acciones de gestión se realizan para abonar y/o avanzar hacia las acciones que abonan a cerrar brechas de desigualdad y el combate de la discriminación en la entidad. Para el 2014, 29 entes públicos reportaron elaborar 213 documentos de este tipo (véase gráfica 25), los cuales tienen que ver con informes trimestrales, aquellos que se relacionan con los solicitados por el Mecanismo de Seguimiento y Evaluación (MSyE) del PDHDF, entre otros.

Número de acciones	<p align="center">Tabla 23 Tipo de acción Elaboración de reportes e informes</p>	
213	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal 2. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 3. Delegación Cuajimalpa de Morelos 4. Delegación Cuauhtémoc 5. Delegación Tláhuac 	<ol style="list-style-type: none"> 16. Secretaría de Ciencia Tecnología e Innovación del Distrito Federal 17. Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades 18. Secretaría de Desarrollo Social 19. Secretaría de Educación 20. Secretaría de Finanzas

³⁵Tiraboshi Ferro, María Carolina. *Desafíos de la Participación Social: Alcances y Límites de la Construcción de la Política Nacional para la Población en Situación de Calle de Brasil*. Tesis para obtener el Grado de Master en Ciencia Política y Sociología por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Buenos Aires, Argentina, 2011. Pág. 11. Disponible en línea en: http://aledportal.com/descargas/CarolinaFerro_Desafios.pdf consultada el 13 de junio de 2013.



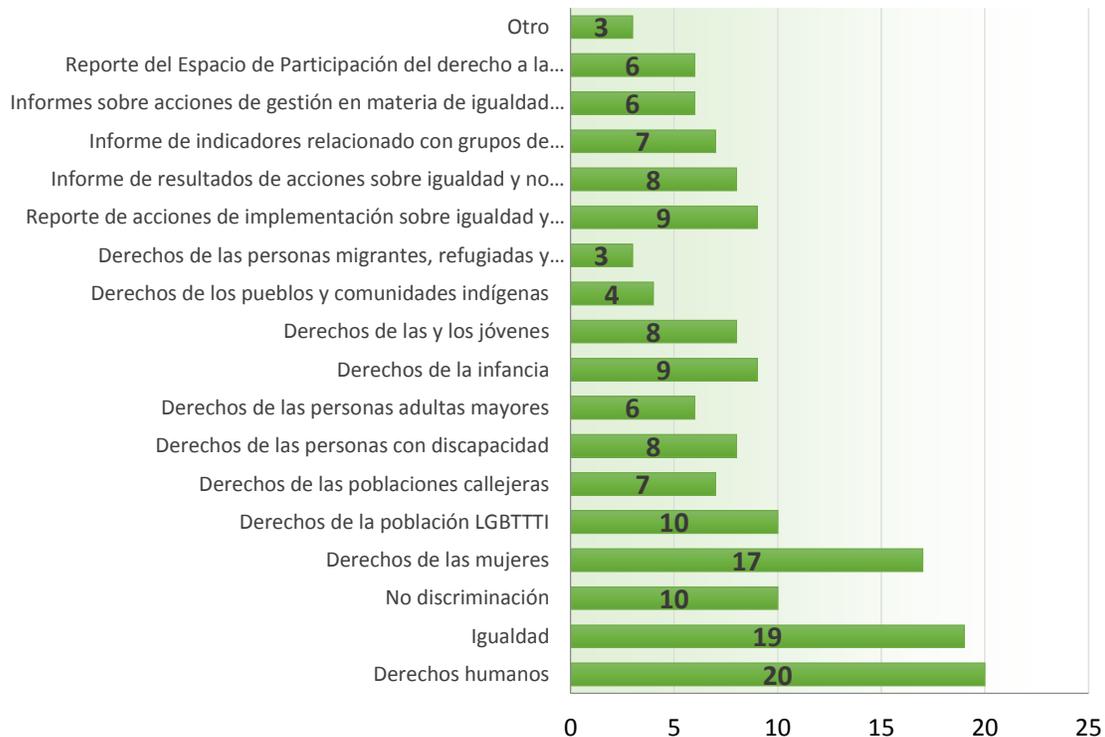
CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

6.	Delegación Tlalpan	21.	Secretaría de Movilidad
7.	Dirección General de Igualdad y Diversidad Social	22.	Secretaría de Obras y Servicios del Distrito Federal
8.	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	23.	Secretaría de Protección Civil
9.	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	24.	Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal
10.	Instituto de la Juventud del Distrito Federal	25.	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo
11.	Instituto de las Mujeres del Distrito Federal	26.	Autoridad del Espacio Público
12.	Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad	27.	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal Metrobús
13.	Jefatura de Gobierno del Distrito Federal	28.	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del Distrito Federal
14.	Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	29.	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal
15.	Procuraduría Social del Distrito Federal		

Las temáticas más abordadas en orden descendente son derechos humanos con 20 documentos, Igualdad con 19, derechos de las mujeres 17, no discriminación y derechos de las poblaciones Lésbico, Gay, Travesti, Transexual, Transgénero e Intersex (LGBTTTI) con 10. El grupo de población para el que menos se elaboró fue el relacionado con los derechos de las personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.

Gráfica 29
Informes y reportes por tema





CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

LA 3.2.3 Apoyar la construcción de una agenda de acciones a desarrollar por los entes públicos de acuerdo con las líneas del PDHDF y de la LPEDDF

El COPRED ha participado en distintos espacios interinstitucionales, tales como:

1. Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del PDHDF

- a) Comité de Seguimiento y Evaluación
- b) Espacio de Participación (EP): Igualdad y No discriminación; Pueblos y comunidades indígenas; poblaciones callejeras; derechos sexuales y reproductivos; LGBTTTI; mujeres

2. Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual (RIADS)

- a) Consejo de Apoyo
- b) Mesa de trabajo de diagnóstico y Mesa de trabajo para el protocolo

3. Comisión Interdependencial de Equidad para los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas del Distrito Federal (CIEPICE)

- a) Subcomisión de Acceso a la Justicia y Derechos Humanos
- b) Subcomisión de Género
- c) Subcomisión de Interterritorialidad
- d) Comisión de Interculturalidad

4. Comité del Mecanismo de la Consulta para la Ley de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas residentes del Distrito Federal

- a) Sesiones de titulares
- b) Mesas de Trabajo

5. Consejo Asesor para la Integración, Asistencia, Promoción y Defensa de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

- a) Grupo de trabajo 2. Prevención y atención de la violencia en las personas adultas mayores con el tema: "Acceso a la justicia"

6. Mesa de Trabajo para la Atención Inmediata de las Personas con VIH

En relación a los seis espacios señalados, el COPRED tuvo 93 asistencias entre enero-diciembre de 2014.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

7. Grupo de Trabajo para el Cumplimiento de las Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)

El Consejo ha participado en distintas reuniones.

8. Movilidad Humana

El Programa Sectorial de Hospitalidad, Interculturalidad, Atención a Migrantes y Movilidad Humana para el Distrito Federal es una propuesta que emerge del Espacio de Participación Derechos de las Personas Migrantes, Refugiadas y Solicitantes de Asilo del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. El Consejo participó en reuniones para elaborar el programa sectorial e hizo llegar sus sugerencias.

9. Premio “Rostros de la Discriminación”

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Fundación Manuel Buendía A. C., el Instituto Mexicano de la Radio (IMER), la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), el Programa de Derechos Humanos de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (UIA), el Programa Prensa y Democracia de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (PRENDE), el Instituto Municipal para Prevenir la Discriminación del Estado de Querétaro (INMUPRED), las Comisiones Estatales de Derechos Humanos de Guerrero, Tlaxcala, Michoacán, Colima y la Defensoría de los Derechos Humanos de Querétaro, son las instituciones que se coordinan para llevar a cabo la entrega del Premio Rostros de la Discriminación efectuado el día 28 de agosto de 2014 en el Auditorio Digna Ochoa de la CDHDF.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Categoría	Autoría	Trabajo	Medio
Reportaje de Televisión	Gabriela Rasgado Martínez	Tráfico de Migrantes	Diario del Istmo Televisión
Reportaje de Radio	Leonardo Santiago Ávila	A simple vista	XEJMN La Voz de los Cuatro Pueblos
Reportaje Escrito	Fernando Camacho Servín	Incuestionable racismo en México	La Jornada
Caricatura	DESIERTA		
Artículo de opinión	Alejandro Ávila Huerta	Homófobo el que lo lea	Desde Abajo
Fotografía	Jorge Iván Castaneira Jaramillo	De frontera a frontera: El viacrucis del migrante	El Debate
Crónica	Francisco Félix Martínez	El origen del autismo	Diez4
Reportaje Multimedia	Paris Martínez Alcaraz	Él quebró la barrera que impedía el voto a personas con discapacidad	Animal Político

Fuente: Boletín Conjunto COPRED – Rostros de la Discriminación. 15 de agosto de 2014. Disponible en: http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/copr_15_de_agosto_de_2014

1. Observatorio Rostros de la Discriminación

El Observatorio Rostros de la Discriminación es un espacio en las redes sociales que permite denunciar, monitorear y visibilizar mensajes o contenidos que promuevan la discriminación, los prejuicios o estereotipos en perjuicio de la dignidad de las personas.

El COPRED es participe en este espacio junto con la CDHDF, el Programa de Derechos Humanos de la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México (PDH-UIA) y su Programa Prensa y Democracia (PRENDE); la Fundación Manuel Buendía (FMB); La Cabaretiza A.C., y el Instituto Mexicano de la Radio (IMER).

El Observatorio busca promover la igualdad en la diversidad, mediante la reflexión colectiva y a través de la prevención y la erradicación de la discriminación en los medios de comunicación. Sobre todo, difundir información sobre el tema y apreciar el punto de vista de la sociedad respecto de la discriminación en medios informativos, publicidad, redes sociales, entre otros.³⁶

³⁶CDHDF. Informe de resultados 2012-2013. Disponible en: http://www.copred.df.gob.mx/work/sites/copred/resources/LocalContent/1281/1/Informe_Observatorio.pdf



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

11. *Movimiento Nacional por la Diversidad Cultural*

A través del Movimiento por la Diversidad Cultural confluyen instituciones diversas que busca propiciar una democracia fundamentada en la libertad y en la dignidad humana, que reconozca y respete el pluralismo, así como también el que las instituciones de los distintos sectores y niveles de gobierno, instituciones educativas y organismos públicos autónomos desarrollen programas específicos que fomenten el diálogo y, con base en él, relaciones interculturales.

La finalidad es contribuir a la promoción y protección del conocimiento, reconocimiento, valoración y respeto de la diversidad cultural en México.

- Reconocer las identidades de los mexicanos.
- Fortalecer las diversas expresiones culturales de nuestro país.
- Promover la salud, educación, justicia y desarrollo cultural.
- Entender que la diversidad cultural es parte del patrimonio cultural de la humanidad.
- Prevenir la discriminación y exclusión.

Este es un espacio donde el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México ha participado en distintas ocasiones.

ESTRATEGIA 3.3 ELABORAR LINEAMIENTOS Y ANÁLISIS DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO

3.3.1 Elaborar y emitir lineamientos generales para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal.

Los Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y acciones, con enfoque de igualdad y no discriminación para el Gobierno del Distrito Federal, se emiten por mandato de la LPEDDF en su artículo 35, fracción I. Constituyen una herramienta de política pública para los entes públicos encargados de conducir y desarrollar políticas públicas para que contribuyan a eliminar y prevenir la discriminación en la Ciudad de México. Han sido elaborados por el COPRED, así como los Lineamientos específicos para la atención de las poblaciones callejeras con enfoque de igualdad y no discriminación.

3.3.3 Elaborar análisis presupuestales con enfoque de igualdad y no discriminación.

Se elaboraron análisis presupuestarios de los siguientes grupos de población, señalados en la LPEDDF: Poblaciones callejeras, población indígena y personas jóvenes. El de



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

poblaciones callejeras se realizó para complementar y aportar a las propuestas de política pública y legislativa que se realizan en la Ciudad de México.

La relacionada con población indígena se elaboró como parte de una ponencia acerca de apoyo a la vivienda indígena. El de personas jóvenes como parte del análisis de las políticas públicas dirigidas a este sector. En general, se realizan como parte de una revisión que busca encontrar elementos de análisis acerca de los presupuestos públicos con enfoque de igualdad y no discriminación a fin de mejorar otras herramientas de política pública que el COPRED genera.

ESTRATEGIA 3.4 DISEÑAR PROPUESTAS DE ACCIONES, PROGRAMAS Y POLÍTICAS PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE IGUALDAD

LA 3.4.1 Realizar propuestas de diseño a los contenidos de las Reglas de Operación (ROP) y programas sociales dirigidos a grupos de población

El Programa General de Desarrollo 2013-2018 tiene como uno de sus ejes la Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano, considerando que los grupos de población que se encuentran en situación de discriminación, *“se colocan como los principales sujetos de atención en el diseño de las políticas públicas orientadas a la eliminación de la exclusión, el maltrato y la discriminación”*.

En ese sentido, la eliminación de la discriminación constituye un esfuerzo que abarca coordinación y trabajo interinstitucional para la incorporación del enfoque de igualdad y no discriminación en los presupuestos, las estrategias, acciones, programas y políticas gubernamentales. Tal como lo sustenta el marco legal en la entidad, a decir, la Ley del Programa de Derechos Humanos, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, entre otras.

El COPRED ha considerado pertinente coadyuvar con el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal, Evalúa DF, en materia de los Lineamientos para la Elaboración de las Reglas de Operación de los Programas Sociales para el Ejercicio 2015, considerando que este ente público por normatividad es el órgano rector en materia de política del desarrollo social y que los lineamientos son un documento transversal a los programas sociales que se diseñan, implementan y evalúan en la entidad y que el COPRED, de acuerdo con la LPEDDF es el ente público que diseña, implementa y evalúa la política pública en materia de igualdad y no discriminación.

La propuesta elaborada desde el Consejo considera los siguientes contenidos:

Máximo uso de recursos disponibles. Se destaca que en las ROP debe mencionarse la ampliación de cobertura y la justificación con un lenguaje de derechos; si esta se amplía o no, por una parte y señalar si hay progresividad en materia presupuestal o uso máximo de recursos disponibles.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Lenguaje incluyente y/o de derechos humanos. Esto es, que los contenidos de los Lineamientos sean revisados y ajustados, a fin de que el documento presente en su totalidad lenguaje incluyente y/o de derecho humanos.

Considerar que las ROP contengan prioridades para la selección y/o atención de personas que forman parte de los grupos discriminados y/o en situación de vulnerabilidad.

Si bien los programas sociales buscan la *universalidad* ampliando la cobertura de los mismos, resulta importante la aplicación de medidas afirmativas o compensatorias que hagan posible garantizar derechos (beneficiar) a las personas que se encuentran en condiciones desfavorables con la finalidad de ir cerrando las brechas de desigualdad.

Requerimientos asequibles para acceder a algún programa social. Los Lineamientos mencionan que debe precisarse con claridad cuáles son los requisitos a cumplir para ser personas beneficiarias del programa. En ese sentido, lo que se debería buscar es que la difusión de esos requerimientos se difunda a través de medios accesibles a la población a la que se busca favorecer. Es decir, que el medio de difusión no sea en sí mismo un obstáculo para que las personas se enteren de los requisitos a cubrirse para poder ingresar al programa. Esto debido a que no todas tienen acceso a la Gaceta Oficial del Distrito Federal, a redes sociales o a medios impresos.

La propuesta radicó en que la difusión sea accesible para los grupos de población susceptibles de ser incorporados en el programa.

Mecanismos de exigibilidad. Los Lineamientos para la elaboración de las ROP 2014 señalan los mecanismos de exigibilidad que deben establecerse para la potencial queja de las personas beneficiarias del programa social. Asimismo, señalan que es la Contraloría General del Distrito Federal el órgano competente para conocer las denuncias de la violación. A fin de que los mecanismos sean los más efectivos posibles, se considera pertinente que los Lineamientos establezcan cuál es la función que la Contraloría cumple en materia de mecanismos de quejas y sugerencias.

Accesibilidad. Resulta importante que los lugares donde se entregan las transferencias, los servicios o productos, sean accesibles para las personas con alguna discapacidad, a fin de que no tengan complicaciones para el otorgamiento de los apoyos.

Capacitación. Resultan importantes los procesos de capacitación en materia de no discriminación para aquellas personas servidoras públicas que brindan atención y/o que entregan productos o servicios a las personas beneficiarias de los programas con la finalidad de que se brinde trato igualitario y se apliquen protocolos de atención específicos.

Componentes del derecho. Considerar en los Lineamientos la importancia de los componentes del derecho a decir: disponibilidad, accesibilidad y calidad, para que estos se incluyan en las ROP. Es decir, que en el documento rector (Lineamientos) se deje claro que los programas deben diseñarse también con esta mirada.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Ampliar el glosario de términos. Se considera pertinente ampliar el glosario, a fin de incorporar definiciones como la de acción afirmativa, medida compensatoria, no discriminación, grupos en situación de discriminación, igualdad, entre otros, que se relacionan con el enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación.

Mecanismos de verificación. Considerar en los Lineamientos la importancia de que las ROP señalen que las acciones deben tener documentos probatorios que respalden las gestiones que los entes públicos desarrollan.

Cabe señalar que el COPRED tuvo dos reuniones de trabajo con el Director de Evalúa DF y personal de la misma institución, los días 1 y 8 de octubre de 2014 para tratar lo relacionado a los contenidos de los Lineamientos para la elaboración de las ROP de programas sociales del Distrito Federal, Evaluación Interna y atribuciones de ambas instituciones. Asimismo, desde el Consejo se proporcionaron un Manual de Lenguaje incluyente y no discriminatorio en las políticas públicas, así como los Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y acciones, con enfoque de igualdad y no discriminación para el Gobierno del Distrito Federal.

ESTRATEGIA. 4.1 GENERAR INDICADORES PARA DAR SEGUIMIENTO Y EVALUAR LAS ACCIONES QUE EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SE HAN IMPLEMENTADO EN EL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

LA. 4.1.1 Diseñar indicadores de seguimiento y evaluación para medir la no discriminación en correspondencia con los instrumentos internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano

Para dar cumplimiento a esta línea de acción, se firmó un Convenio de colaboración entre el COPRED y Estudios y Estrategias para el Desarrollo y la Equidad, EPADEQ A.C. para el desarrollo de una batería de indicadores estructurales para valorar que el diseño de las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal cuenten con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación.

El proceso constó de tres fases, la primera fue la entrega del planteamiento metodológico para la construcción de los indicadores, la segunda el diseño de la metodología para la construcción de indicadores que permita evaluar que el diseño de las políticas públicas y programas de la Administración Pública del Distrito Federal se realicen con contenidos de igualdad y no discriminación y la última, la entrega de los indicadores con las fichas técnicas, los cuales fueron piloteados de forma sucinta al aplicarse a documentos que conforman el sustento de la política pública en el Distrito Federal, a decir, lineamientos para la elaboración de ROP para diseño de programas sociales elaborados por el Evalúa DF, las ROP del Programa Atención Social a Familias que Habitan en Vecindades y Viviendas Precarias del DF de la Sedeso, así como los Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y acciones, con enfoque de igualdad y no discriminación para el Gobierno del Distrito Federal, elaborados por el COPRED.



LA 4.1.2 Elaborar indicadores para medir la implementación del PAPED

En comparación con los contenidos del PAPED 2013, para 2014 el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal contó con 34 Líneas de Acción a las cuales les corresponde un indicador para medir el cumplimiento de las mismas y a partir de un semáforo saber si éstas se cumplieron.

Cada uno de los 34 indicadores que se desprenden de las Líneas de Acción cuentan con nombre, fórmula para su cálculo, meta, periodicidad, fuentes y medios de verificación, responsables y corresponsables de su avance, en su mayoría se trata de líneas e indicadores implementados por el COPRED. Para 2015 se buscará fortalecer la implementación y el seguimiento de todas las que considere el Programa Anual.³⁷

La finalidad de contar con este tipo de indicadores permite saber cuántas y cuáles líneas de acción se implementan, así como el cumplimiento de las mismas. Lo cual permite dar seguimiento a las acciones públicas que se realizan en la materia.

Por otra parte, otras de las acciones que llevan a cabo los entes públicos en la Ciudad de México y que buscan avanzar a garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, son las relacionadas con accesibilidad, acciones afirmativas y de prevención.

Acciones en materia de Accesibilidad

En materia de accesibilidad auditiva³⁸ y atendiendo los Lineamientos publicados en la GODF el 20 de diciembre de 2013 por la Contraloría y el COPRED, los entes públicos contaron con intérprete traductor/a de Lenguajes de Señas Mexicano en sus eventos públicos. Se puede observar en la tabla 26 el número de eventos y los entes que implementaron los contenidos de ese Lineamiento.

³⁷En las páginas 31 y 32 de este documento, se desglosan cada una de las líneas de acción en comentario así como la valoración de las mismas.

³⁸Parte de los contenidos de los Lineamientos señalan realizar acciones para que los inmuebles destinados al Servicio público sean accesibles. Esta información puede revisarse en la relacionada con presupuesto en las páginas 30 y 31 de este documento.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Eventos	Tabla 24 Eventos con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicano (LSM)	
	144	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México 2. Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal 3. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México 4. Delegación Cuauhtémoc 5. Delegación Tlalpan 6. Delegación Xochimilco 7. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 8. Instituto de las Mujeres del Distrito Federal 9. Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal 10. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal 11. Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 12. Jefatura de Gobierno del Distrito Federal

Acciones afirmativas

Respecto a la implementación de acciones afirmativas, los entes públicos registraron en el cuestionario diferentes actividades que se no corresponden con la definición de este tipo de acción, en total 2,118. En el proceso de análisis y sistematización de la información proporcionada en el cuestionario se depuró y revisó cada una de las respuestas. De esa depuración son 1,132 las acciones que pueden considerarse acciones afirmativas tanto al interior de las instituciones como dirigidas a distintos grupos de población, entre ellos mujeres, personas adultas mayores y, con discapacidad. La tabla 25 muestra a los 33 entes públicos que desarrollaron este tipo de acciones.

Número de acciones	Tabla 25 Tipo de acción Acciones Afirmativas		
	1,186	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México 2. Contraloría General del Distrito Federal 3. Delegación Cuajimalpa de Morelos 4. Delegación Cuauhtémoc 5. Delegación Tláhuac 6. Delegación Tlalpan 7. Delegación Xochimilco 8. Dirección General de Igualdad y Diversidad Social 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal 14. Instituto de la Juventud del Distrito Federal 15. Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal 16. Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

9. Escuela de Administración Pública del Distrito Federal	17. Jefatura de Gobierno del Distrito Federal	29. Servicio Público de Localización Telefónica LOCATEL
10. Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México	18. Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal	30. Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal Metrobús
11. Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México	19. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	31. Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del Distrito Federal
12. Instituto de Asistencia e Integración Social	20. Procuraduría Social del Distrito Federal	32. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal
	21. Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal	33. Subsecretaría de Sistema Penitenciario

Las acciones que no correspondieron a esta categoría se ubicaron en procesos de educación y formación para personas servidoras públicas, difusión, entre otros tipos de acción. Esta situación, resulta un área de oportunidad para los procesos de capacitación y profesionalización dirigidos a personas servidoras públicas a fin de robustecer la información y operabilidad de la acción afirmativa en materia de igualdad y no discriminación, para que los y las servidoras públicas identifiquen este tipo de información y la utilicen oportunamente.

Acciones de prevención de la discriminación

En materia de prevención de la discriminación, 43 instancias públicas reportaron implementar acciones y/o actividades de este tipo: foros, seminarios, difusión, eventos con público en general, talleres, capacitación, sensibilización y profesionalización a personas funcionarias públicas, actividades deportivas, recreativas y culturales, promoción, ferias informativas, cursos, orientación telefónica, campañas de sensibilización, supervisión y monitoreo a entes públicos, incorporación de lenguaje con perspectiva de género, pláticas, foros, orientación presencial, capacitación a promotores, jornadas de prevención en escuelas.

En el proceso de revisión no todas las actividades registradas pueden ser consideradas de prevención. Las acciones de difusión, campañas, ferias informativas, foros, seminarios, desarrollo de eventos y actividades de capacitación, sensibilización, profesionalización, pláticas y talleres con contenidos específicos que visibilicen la situación de discriminación de personas, grupos o comunidades y hagan reconocimiento de sus derechos, las jornadas de prevención potencialmente pueden referir a este tipo de actividades.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

De las reportadas, las deportivas, orientación telefónica y orientación presencial, la incorporación de lenguaje no discriminatorio, el monitoreo y evaluación no forman parte de la prevención sino de la atención, de la implementación y evaluación.³⁹

Proyección de acciones institucionales septiembre - diciembre 2014

En la sección metodológica se señaló que el reporte de acciones considera de enero a agosto y que de septiembre a diciembre se solicitó la proyección de las mismas. Sólo 46 entidades registraron acciones para el último cuatrimestre de 2014.

17 indicaron que las actividades para el cierre de año en materia de igualdad y no discriminación se centrarían en **procesos de capacitación** a personas servidoras públicas, entre estas entidades se encuentran: **la Contraloría General, Sistema DIF DF, Instituto de la Juventud, Inmujeres-DF, INVEA, Jefatura de Gobierno, STC Metro, Secretaría de Protección Civil, DGIDS, Sedeso, IAAM, SEDU, SSPDF, (EDEMA), COPRED y las Delegaciones Cuajimalpa y Tlalpan.**

La **Autoridad del Centro Histórico** señaló participaría en el marco del "Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México" mediante un maratón de cine con películas que tratan problemáticas del fenómeno discriminatorio.

La **Contraloría General** proyectó desarrollar seis puntos, a saber: 1) promover el trato igualitario entre las personas. Adecuación a la normatividad. Incorporar preceptos de igualdad y no discriminación en manuales y/o reglamentos internos. Elaboración de documentos electrónicos (tríptico y/o guía) para difundir el trato igualitario, no discriminación y el PAPED 2014.

2) Solicitar al Inmujeres-DF la impartición de cursos de capacitación para mandos superiores y de captación de quejas para mejorar la atención a víctimas de acoso sexual, violencia de género, derechos humanos y uso del lenguaje no sexista, los cuales se desarrollarían en septiembre.

3) Esperar a que la CDHDF imparta cursos con personal de la institución en materia de derechos humanos.

4) Proporcionar de forma permanente a las áreas de la Contraloría General información relativa a la igualdad sustantiva y no discriminación.

³⁹Cabe mencionar que en el cuestionario no se registró el nivel de detalle de las actividades desarrolladas, sólo respondieron el apartado VI del Cuestionario referente a la prevención de acción. Esta es un área de oportunidad para el diseño metodológico del cuestionario y para las sesiones de inducción para el llenado del mismo.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

5) Realizar la publicación de la Circular por la que se establecen medidas de difusión y de recepción de quejas y denuncias para la lucha contra las fobias hacia las poblaciones LGBTTTI, en el marco del cumplimiento del Acuerdo en la lucha contra las fobias hacia estas poblaciones publicados por instrucción del Jefe de Gobierno el 19 de mayo de 2014.

6) Coordinarse con el Instituto de las Mujeres y la CDHDF para el desarrollo de cursos de capacitación sobre "Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal".

El **DIF DF** por su parte señaló que continuaría efectuando procesos de capacitación, contaría con intérpretes traductor/es del Lenguaje de Señas Mexicano en los eventos que desarrollara, daría atención prioritaria a grupos en situación de vulnerabilidad, implementaría actividades de sensibilización en materia de accesibilidad para las personas con discapacidad, así como reuniones sabatinas con un grupo de la comunidad LGBTTTI, entre otras.

El **Instituto de la Juventud DF**, registró entre las actividades a desarrollar, el Ciclo de espacios de conversación y acciones culturales Jóvenes por la Igualdad 2014 donde se abordarían los temas 1) Trans jóvenes, 2) Igualdad Sustantiva y 3) Seminario de Sexualidad, así como talleres, conciertos, obras de teatro y el Foro Capital Trans jóvenes.

La **Jefatura de Gobierno** señaló que en los meses de septiembre y octubre se impartirían cursos sobre Derechos Humanos, seguridad ciudadana y realidades juveniles en la ciudad capital y comunicación integral entre géneros, dirigidos a personas servidoras públicas de estructura, así como el desarrollo de 16 eventos donde se contaría con intérprete traductor/a del Lenguaje de Señas Mexicano.

La **Secretaría de Protección Civil** contempló para el mes de octubre llevar a cabo funciones de cine-debate sobre las siguientes temáticas: Perspectiva y Análisis del Origen Racial en México; Reflexión de la Identidad en un País Multicultural de Raíces Desplazadas; Análisis sobre la Pobreza en la Ciudad de México; Por una Ciudad Incluyente: Perspectivas y Tendencias de los Derechos de la Comunidad LGBTTTI y una mesa de análisis denominada Tópicos Actuales de la Inclusión Social en la Ciudad de México.

La **Dirección General de Igualdad y Diversidad Social** consideró realizar una Feria de Servicios para el mes de septiembre; una Conferencia sobre bisexualidad; capacitaciones a enlaces de la Red Interinstitucional de Atención a la Diversidad Sexual (RIADS) y talleres en escuelas con temas sobre acoso escolar, derechos de las niñas y los niños, de las y los jóvenes, violencia familiar, entre otros.

Por su parte, la **Secretaría de Desarrollo Social** señaló continuar con la capacitación a personas servidoras públicas. Realizar ferias, campañas y eventos. Participar en actividades relacionadas con el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación, de



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

los 16 días de activismo, así como las del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, entre otras.

La **Secretaría de Educación del Distrito Federal**, proyectó cinco acciones principales para el cierre de año: 1) Programa Bibliotecas públicas, donde se impartirá curso de capacitación al personal en materia de igualdad y lenguaje no sexista; 2) Programa Protección Civil, donde se efectuarían pláticas informativas en escuelas públicas de nivel básico, integrando a toda la plantilla a fin de prevenir situaciones de exclusión; 3) Acciones en Pro de la Igualdad de Género, que considera el diseño de actividades de promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en coordinación con otras dependencias, organismos y organizaciones de la sociedad civil, así como el desarrollo de pláticas, talleres y acciones dirigidas a la comunidad escolar, particularmente en los planteles de educación básica y media superior, así como al personal involucrado en la operación de los programas y proyectos; 4) Capacitación al personal de apoyo docente de los programas Saludarte y Alfabetización 2014 sobre Educación Intercultural y 5) Acciones contra el acoso escolar (Bullying), a fin de buscar garantizar la correcta operación de la Red de Atención a Víctimas de Violencia Escolar del Distrito Federal, del Protocolo Único para la Detección, Atención y Prevención de Víctimas de Violencia Escolar y del Sistema georeferenciado para el registro, atención, seguimiento y resolución de los casos de violencia escolar detectados.

La **Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal**, proyectó diversas actividades para los meses de septiembre, octubre y noviembre, entre ellas: talleres sobre la Introducción a los Derechos Humanos para el Servicio Público, de sensibilización en materia de Derechos Humanos de las personas con discapacidad; sensibilización y capacitación en el marco del Protocolo de la Población LGBTTTI; las conferencias: Presupuestos públicos con perspectiva de género y Transversalización de la Perspectiva de Género dirigidas a distintas Direcciones de la Secretaría, entre ellas, la Dirección General de Participación Ciudadana, General de Prevención del Delito y áreas encargadas de promover el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

La **Delegación Cuajimalpa** señaló llevar a cabo la implementación del Consejo Delegacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, capacitación a personas servidoras públicas, obras para acceso a personas con discapacidad, talleres y presentación de obras de teatro en escuelas públicas, continuar con asesorías jurídicas, psicológicas y difusión de medidas de prevención.

La **Delegación Tlalpan** por su parte señaló concluir procesos de capacitación, ferias de prevención, pláticas, campañas informativas, el "Taller de sensibilización para servidores públicos", el Foro sobre Combate a la Discriminación hacia Pueblos Originarios y Afrodescendientes en coordinación con el COPRED y la SEDEREC; conmemorar el Día Internacional de Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas, Día Internacional



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

contra el VIH-Sida, Día Internacional de los Derechos Humanos, y Día Nacional de la Población Adulta Mayor, entre otras actividades.

La **Delegación Benito Juárez** indicó llevar a cabo ferias comerciales donde las personas con discapacidad, adultas mayores y mujeres puedan poner a la venta productos diversos. Mientras que la **Cuauhtémoc** contempló para septiembre la Conferencia Juicios y Trámites para Cambio de Género, Taller para personas servidoras públicas del área de Servicios Urbanos, respecto de las Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS) y VIH, así como de la población en situación de vulnerabilidad; el Taller de Identidad Lésbica y Derechos Humanos, Taller para personas funcionarias públicas sobre Derechos Humanos y No Discriminación. Se consideró que en octubre se efectuaría la Segunda Feria Informativa de Trámites Civiles para la Comunidad LGBTTTI; en noviembre y diciembre se realizarían Brigadas nocturnas de salud para poblaciones callejeras.

La **Delegación Tláhuac**, señaló llevar a cabo jornadas para mujeres, niñas y niños, difusión de los derechos humanos y calendarización de actividades que incidan en la disminución de brechas de desigualdad y discriminación. La **Delegación Xochimilco** pretendía realizar un bazar navideño para personas con discapacidad, jornadas informativas de prevención de VIH y efectuar actividades en el marco del Día mundial de las personas con discapacidad.

La **Autoridad del Espacio Público** reportó efectuar transformaciones y recuperación del espacio público que impactarán a la población en general, incluyendo a la que se encuentra en situación de discriminación. La **Procuraduría Social** impartiría talleres en materia de igualdad de género y de prevención del acoso escolar (bullying).

La **Escuela de Administración Pública** proyectó desarrollar un diplomado en Derechos Humanos. El **Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del DF**, participar en eventos que promuevan la igualdad y la no discriminación. El **Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México** reportó brindar apoyos financieros bajo una visión incluyente con trato prioritario a grupos en situación de vulnerabilidad, así como la realización de un taller de sensibilización sobre no discriminación dirigido su personal.

El **Instituto de Asistencia e Integración Social (IASIS)**, en conmemoración del 18 de octubre como Día del Trato Igualitario en la Ciudad de México, elaboraría periódicos murales sobre el tema.

El **INDEPEDI** señaló llevar a cabo la Semana de la Autonomía e Inclusión de las Personas con Discapacidad del 3 al 5 de diciembre en la cual se tiene proyectada la asistencia de 3,000 personas, así como la publicación del Programa para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad que el 23 de septiembre de 2014 presentó el Jefe de Gobierno el Dr. Miguel Ángel Mancera, así como la presentación ante el pleno de la



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Asamblea Legislativa del DF de la iniciativa de la Ley para la Accesibilidad del Distrito Federal, a la cual se le dará seguimiento en el 2015.

La **Junta de Asistencia Privada** tenía contemplado realizar cursos de Derechos Humanos y Discapacidad, Derechos Humanos y perspectiva de género en los meses de octubre y noviembre. Otro de los entes públicos que proyectó desarrollar cursos, acerca de la no discriminación, dirigido a operadores del Sistema de Localización Telefónica fue **Locatel**.

El **Metrobús** proyectó desarrollar acciones enfocadas con perspectiva de género, así como una campaña de sensibilización y fomento al respeto de los espacios exclusivos para mujeres, niños y niñas y personas con discapacidad en las estaciones y autobuses de las Línea 1, 2, 3 y 5 de este sistema de transporte.

La **PGJDF** contempló dar continuidad a las acciones de promoción de los derechos de las personas con discapacidad, de las y los jóvenes, poblaciones LGBTTTI y de pueblos originarios y comunidades indígenas.

La **Secretaría de Ciencia Tecnología e Innovación** proyectó desarrollar actividades en el marco de los eventos de 'Octubre, mes del trato igualitario', además pondría a disposición del público en general información sobre los Derechos Humanos, a través de un micro sitio dentro de su página web.

La **Secretaría de Movilidad** continuaría con la difusión e identificación de riesgos para los grupos en situación de vulnerabilidad, campañas de sensibilización sobre la vialidad, movilidad, espacio público y accesibilidad universal, así como impartición de pláticas informativas sobre VIH-SIDA. Buscarían contar con gorras alusivas al trato igualitario que serían entregadas al personal de los módulos de la Secretaría de Movilidad.

Los **Servicios de Transportes Eléctricos del Distrito Federal** realizarían el revestimiento de trolebuses con mensajes alusivos al Día del Trato Igualitario durante el mes de octubre; participarían en la difusión de la segunda Feria de derechos humanos en el mes de diciembre.

La **Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades** señaló que derivado de los nuevos programas institucionales que se diseñarían en septiembre, se pretendería integrar las líneas de acción del PDHDF, así como la aplicación de acciones a favor de las niñas y los niños y el programa de igualdad.

La **Secretaría de Finanzas** contempló realizar 8 cursos, 2 exposiciones, 4 cine-debates y 2 conferencias en materia de igualdad y no discriminación. Por su parte, la **Secretaría de Turismo** consideró instalar el módulo digital de información turística con área de atención personalizada y equipamiento tecnológico (5 pantallas de 55", 2 pantallas de 22" para débiles auditivos y visuales y 1 video wall de 2x2 metros), que mejorará considerablemente



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

las condiciones de atención a turistas; asimismo, estaría equipado con barandales, guía podo táctil, sistema braille, etc.

El **Sistema de Aguas de la Ciudad de México** (SACMEX) consideró la creación y distribución del Decálogo por el Trato Igualitario y la No discriminación. La **Subsecretaría del Sistema Penitenciario** daría continuidad a las acciones en favor de la no discriminación y el trato igualitario dirigido a la población privada de su libertad en situación de vulnerabilidad de los diferentes centros de reclusión del Distrito Federal. La **Secretaría de Obras y Servicios** proyectaría dos películas, una sobre Diversidad sexual, reflexión y debate y otra sobre violencia hacia la mujer, así como la realización de la conferencia *El respeto por lo público: Obras y Servicios a favor de los Derechos Humanos y la perspectiva de género*.

La **Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo** proyectó realizar talleres de Prevención el VIH, Violencia de género y Salud reproductiva. El **Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal** proyectó efectuar pláticas y talleres sobre Derechos Humanos y equidad de género.

El **Instituto para la Atención de los Adultos Mayores** efectuaría actividades de capacitación y talleres para la sensibilización en temas de envejecimiento, así como mayor coordinación interinstitucional en atención en favor de este grupo de población.

La **Secretaría del Medio Ambiente** proyectaría películas sobre trato igualitario, así como la elaboración de un periódico mural sobre el mismo tema; asimismo, realizaría procesos de capacitación para el personal que atiende al público de manera presencial y vía telefónica. En el marco de “Octubre, mes del trato igualitario”, la SEDEMA, a través de la Dirección General de Zoológicos y Vida Silvestre, contempló las siguientes actividades: *Lotería de los derechos de las niñas y los niños; Juego de Cuida, quiere y respeta a los animales*, enfocadas a los niños y las niñas, la cual se impartiría en los Zoológicos de Chapultepec y Bosques de Aragón. Por su parte, el Zoológico los Coyotes desarrollaría las siguientes actividades: Aprende jugando “La fauna silvestre, respetando diferencias”, área educativa. Ciclo de videos, “Bajo los mismos derechos” (Documentales, cortometrajes y películas, en donde el tema de la igualdad es abordado de diferentes perspectivas), auditorio del área educativa. Taller “Jugando y aprendiendo del murciélago y del ajolote dos especies diferentes pero con los mismos derechos” (Armables, móviles, máscaras, dibujos y más), área educativa. ZOO-plática “Bajo la diferencia, respetando la igualdad”: interior del zoológico o en el área educativa.

Finalmente, la **Secretaría de Gobierno** señaló continuar con procesos de sensibilización a personas servidoras públicas en materia de Igualdad y No discriminación.



V. Continuidad de las acciones realizadas en 2014, respecto al 2013

En relación a la continuidad de acciones, 45 entes públicos respondieron dar continuidad en 2014 a acciones efectuadas en 2013, esto es el 88% de un total de 51. Sólo 6 entidades, FONDECO, SECITI, SEDEMA, Tlalpan, RTP y Secretaría de Turismo no respondieron la pregunta.

En total, se registraron 245 acciones de continuidad para 2014. En la gráfica 30 se observa que son 7 acciones las que tuvieron mayor ejecución, entre ellas sensibilización para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación, difusión capacitación, eventos con población en general, medidas positivas, eventos con grupos de población y públicos con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana.

Gráfica 30
Continuidad a acciones 2013 - 2014





CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

En la siguiente tabla se puede visualizar cuáles son los entes que dieron continuidad a las acciones en 2014, así como el número de acciones que desarrollaron.

Tabla 26 Acciones implementadas en 2013 con continuidad en 2014 por ente público			
Institución	Número de acciones	Institución	Número de acciones
COPRED	14	IASIS	4
SEDESO	13	INJUVE DF	4
SISTEMA DIF DF	12	SEFIN	4
DELEGACIÓN CUAUHTÉMOC	11	SECRETARÍA DE PROTECCIÓN CIVIL	4
INDEPEDI	11	SEMOVI	4
DGIDS	11	DELEGACIÓN BENITO JUÁREZ	3
DELEGACIÓN TLALPAN	11	FIDEICOMISO CENTRAL DE ABASTO DE LA CIUDAD DE MÉXICO	3
INMUJERES DF	9	CONTRALORÍA GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL	3
DELEGACIÓN TLÁHUAC	9	EVALÚA DF	3
IAAM	9	INVEA	3
PGJDF	8	PROSOC	3
SOBSE	7	SEDEREC	3
JUNTA DE ASISTENCIA PÚBLICA	6	SEDU	3
JEFATURA DE GOBIERNO	6	STE DF	3
LOCATEL	6	IEMS	3
SSP DF	6	AUTORIDAD DEL ESPACIO PÚBLICO DEL DF	2
DELEGACIÓN XOCHIMILCO	6	METROBUS	2
DELEGACIÓN CUAJIMALPA DE MORELOS	5	SACMEX	2
SCT METRO	5	SISTEMA DE RADIO Y TELEVISIÓN	2
SUBSECRETARÍA DEL SISTEMA PENITENCIARIO	5	AUTORIDAD DEL CENTRO HISTÓRICO	2
STyFE	5	EAPDF	1
COMISIÓN DE FILMACIONES	4	SECRETARÍA DE GOBIERNO	1
FONDO PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA CDMX	4		

A continuación se describen las acciones desarrolladas en 2014 por cada ente público que reportó información:

COPRED: procesos de sensibilización, capacitación y profesionalización a personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, adecuación normativa y/o reglamentaria, diseño de materiales, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, estudios en investigaciones, desarrollo de foros, coloquios y seminarios sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación, elaboración de reportes e informes cambios o adecuaciones a inmuebles (oficinas), acciones de prevención.

SEDESO: sensibilización, capacitación y profesionalización para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación, eventos con ciudadanía en general, adecuación normativa y/o reglamentaria, diseño de materiales, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, estudios en investigaciones, diseño de protocolos de atención,



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

implementación de protocolos de atención específicos, desarrollo de foros, coloquios y seminarios, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

SISTEMA DIF DF: sensibilización, capacitación y profesionalización para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general, adecuación normativa y/o reglamentaria, diseño de materiales, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, elaboración de manuales, guías, entre otros documentos, medidas positivas, desarrollo de foros, coloquios y seminarios, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

CUAUHTÉMOC: sensibilización, capacitación y profesionalización para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, canalización de presuntos casos de discriminación, medidas positivas, elaboración de reportes e informes, cambios o adecuaciones a inmuebles (oficinas), elaboración de modelos de atención de no discriminación, acciones de prevención.

INDEPEDI: sensibilización y capacitación para personas servidoras, eventos con ciudadanía en general, adecuación normativa y/o reglamentaria, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, elaboración de manuales, guías, entre otros documentos, canalización de presuntos casos de discriminación, medidas positivas, desarrollo de foros, coloquios y seminarios sobre derechos humanos, igualdad y no discriminación, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

DGIDS: sensibilización, capacitación y profesionalización para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general, diseño de materiales, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, diseño de protocolos de atención, medidas positivas, desarrollo de foros, coloquios y seminarios, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

TLALPAN: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación, eventos con ciudadanía en general, diseño de materiales, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, implementación de protocolos de atención específicos, canalización de presuntos casos de discriminación, medidas positivas, desarrollo de foros, coloquios y seminarios, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

INMUJERES: capacitación para personas servidoras, eventos con ciudadanía en general, adecuación normativa y/o reglamentaria, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, elaboración de manuales, guías, entre otros documentos, diseño e implementación de protocolos de atención específicos, desarrollo de foros, coloquios y



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

seminarios, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

TLÁHUAC: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, adecuación o diseño de programas educativos, eventos con ciudadanía en general sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, diseño de materiales, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, implementación de protocolos de atención específicos, medidas positivas.

IAAM: sensibilización, capacitación y profesionalización para personas servidoras públicas, adecuación o diseño de programas educativos, eventos con ciudadanía en general, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, medidas positivas, desarrollo de foros, coloquios y seminarios, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

PGJDF: sensibilización, capacitación y profesionalización para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general, adecuación normativa y/o reglamentaria, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, elaboración de manuales, guías, entre otros documentos.

SOBSE: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, elaboración de manuales, guías, entre otros documentos, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

JAP: sensibilización, capacitación y profesionalización para personas servidoras públicas, eventos con grupos de población en situación de discriminación, medidas positivas, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

JEFATURA DE GOBIERNO: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general, eventos con grupos de población en situación de discriminación, canalización de presuntos casos de discriminación, medidas positivas.

LOCATEL: sensibilización, capacitación y profesionalización para personas servidoras públicas, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, diseñar e implementar de protocolos de atención específicos.

SSPDF: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, canalización de presuntos casos de discriminación, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

DELEGACIÓN XOCHIMILCO: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general y con grupos de población en situación de



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

DELEGACIÓN CUAJIMALPA: sensibilización para personas servidoras públicas, elaborar reportes e informes en materia de igualdad y no discriminación, cambios o adecuaciones a inmuebles (oficinas), diseño de modelos de atención de no discriminación, acciones de prevención.

SCT METRO: sensibilización para personas servidoras públicas, diseño de materiales, eventos con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, medidas positivas.

SUBSECRETARÍA DEL SISTEMA PENITENCIARIO: eventos con ciudadanía en general y con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, canalización de presuntos casos de discriminación, medidas positivas.

STyFE: sensibilización, capacitación y profesionalización para personas servidoras públicas, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, canalización de presuntos casos de discriminación.

COMISIÓN DE FILMACIONES: elaboración de reportes e informes, cambios o adecuaciones a inmuebles (oficinas), elaboración de modelos de atención de no discriminación, acciones de prevención.

FONDESOS: adecuación normativa y/o reglamentaria, diseño de protocolos de atención, implementación de protocolos de atención específicos, medidas positivas.

IASIS: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación, para personas servidoras públicas en materia de igualdad y no discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, medidas positivas.

INJUVE: eventos con ciudadanía en general y con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, desarrollo de foros, coloquios y seminarios.

SEFIN: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, diseño de materiales, difusión sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

SECRETARÍA DE PROTECCIÓN CIVIL: sensibilización para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general y con grupos de población en situación de discriminación, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

SEMOVI: sensibilización para personas servidoras públicas, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, elaboración de manuales, guías, entre otros documentos, y medidas positivas.

BENITO JUÁREZ: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, cambios o adecuaciones a inmuebles (oficinas).

FIDEICOMISO CENTRAL DE ABASTO: sensibilización para personas servidoras públicas, eventos con grupos de población en situación de discriminación, medidas positivas.

CONTRALORÍA GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL: sensibilización para personas servidoras públicas, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, acciones de prevención.

EVALÚA DF: eventos con ciudadanía en general, contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana en eventos públicos.

INVEA: sensibilización para personas servidoras públicas, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.

PROSOC: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, medidas positivas.

SEDEREC: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, medidas positivas.

SEDU: capacitación para personas servidoras públicas, adecuación o diseño de programas educativos, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.

STE: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, eventos con ciudadanía en general sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.

IEMS: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas, difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación.

AUTORIDAD DEL ESPACIO PÚBLICO DEL DF: reportes e informes, acciones de prevención.

METROBÚS: difusión sobre el derecho a la igualdad y no discriminación, medidas positivas.

SACMEX: sensibilización y capacitación para personas servidoras públicas.

SISTEMA DE RADIO Y TELEVISIÓN: adecuación o diseño de programas educativos, cambios o adecuaciones a inmuebles (oficinas).



**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

AUTORIDAD DEL CENTRO HISTÓRICO: sensibilización y capacitación para personas servidoras.

EAPDF: adecuación o diseño de programas educativos.

SECRETARÍA DE GOBIERNO: sensibilización para personas servidoras públicas.



VI. Áreas de oportunidad para el quehacer público en materia de igualdad y no discriminación

De los 51 entes públicos que respondieron el Cuestionario, el 26% reporta presentar dificultades en la implementación de acciones en materia de igualdad y no discriminación. Las instituciones que consideran debe robustecerse la ejecución de estas acciones y las relacionadas con el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal, son: la Delegaciones Cuajimalpa de Morelos, Tláhuac, Tlalpan, el Instituto de Asistencia e Integración Social, el de Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, el Sistema de Transporte Colectivo Metro, la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Secretaría de Finanzas, Secretaría de Turismo, Dirección General de Igualdad y Diversidad Social, Secretaría de Movilidad, Subsecretaría de Sistema Penitenciario y Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.

Las dificultades que se han señalado para desarrollar la implementación de acciones, son principalmente las siguientes

- Nula o insuficiente información para la implementación de las acciones.
- Información dispersa o falta de sistematización de la información con que se cuenta.
- Presupuesto insuficiente para la ejecución de actividades institucionales.
- Falta de difusión de actividades y sobre la población en situación de discriminación.
- Poca participación e interés por parte de las personas servidoras públicas para llevar a cabo acciones en la materia.
- Falta de recursos humanos para el desarrollo de acciones y actividades.
- Desconocimiento en general por parte de las entidades públicas sobre el tema o las acciones que se realizan así como poca capacitación en materia de igualdad y no discriminación.
- No contar con un área o unidad administrativa específica encargada de planear, implementar, promover y dar seguimiento a las acciones para prevenir y eliminar la discriminación.

Por tanto, se considera que, las dificultades señaladas deben convertirse en áreas de oportunidad a través de mecanismos y estrategias para la posible la ejecución de acciones, proyectos, programas y políticas públicas en la materia. Una de ellas es el fortalecimiento de las personas que fungen como enlaces institucionales con el COPRED a fin de que manejen el lenguaje en materia de igualdad y no discriminación y conozcan algunas estrategias de cómo implementar las líneas de acción del PAPED; otra está relacionada con el seguimiento a la implementación de las LA, con la finalidad de conocer si se realiza la implementación y las posibles contingencias o dificultades para que desde el COPRED se pueda coadyuvar en la ejecución de las mismas. Los convenios de colaboración son un



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

mecanismo que desde el 2014 se ha llevado a cabo entre distintas entidades con la finalidad de ejecutar acciones de forma conjunta e integral en materia de igualdad y no discriminación y a favor de los grupos en situación de discriminación y vulnerabilidad. La asistencia a espacios de participación es una forma en la que los entes públicos buscan dar a conocer temáticas diversas que deben abordarse de forma conjunta. Este tipo de mecanismos en algunos casos han logrado la coordinación de actividades diversas; otras formas de trabajo conjunto con las mesas de trabajo y comités intersectoriales y que resultan áreas de oportunidad para la coordinación interinstitucional e intersectorial, así como para hacer más eficientes las actividades y encaminarse a garantizar el derecho que nos concierne.



VII. Las estrategias transversales en materia de derechos humanos y no discriminación

Considerando que una estrategia es un conjunto de acciones que se planifican para conseguir un fin, una estrategia transversal implica que ese conjunto de acciones planificadas cruzan a las distintas instituciones que son responsables de implementarla. En otras palabras y para el caso de la administración pública implica que ese conjunto de acciones sean efectuadas por los entes públicos y que se apliquen en los distintos ámbitos y niveles de acción.

El enfoque de derechos humanos, igualdad y no discriminación requiere de la instrumentación de estrategias transversales. Para la implementación del enfoque de igualdad y no discriminación se consideran las siguientes estrategias: la *perspectiva de género, igualdad y no discriminación*,⁴⁰ la *participación de la sociedad civil*,⁴¹ *coordinación y articulación*,⁴² *promoción de una cultura de respeto y defensa de los derechos humanos*,⁴³ *presupuesto*⁴⁴ *Exigibilidad y Justicia*, *Accesibilidad*, entre otras.

⁴⁰A partir de lo que señala el PDHDF (2009) este enfoque es analítico y crítico, el cual permite comprender las desigualdades construidas entre mujeres y hombres y orientar las acciones públicas para disminuir las brechas de desigualdad, la discriminación y violencia por género. Desde esta plataforma se impulsa el reconocimiento, respeto, garantía, defensa y promoción de los derechos humanos de las mujeres. Uno de los objetivos primordiales del diseño y formulación de políticas, programas y presupuestos debe ser la realización y el cumplimiento de los derechos humanos, incluido el derecho a la igualdad entre mujeres, para lo cual es necesario identificar a las y los titulares de los derechos. Los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. La participación de las mujeres en las decisiones políticas, sociales y económicas y la erradicación de la discriminación por razones de sexo deben ser objetivos prioritarios de las políticas públicas y de los presupuestos.

⁴¹El derecho a participar es un derecho humano fundamental implica que las políticas públicas deben diseñarse con la participación de organizaciones sociales y civiles; también resulta importante que las organizaciones tomen parte de la etapa de seguimiento y evaluación de las mismas.

⁴²La coordinación es la acción que se lleva a cabo a través de la concertación, del ponerse de acuerdo para lograr un fin. En el ámbito de la administración pública se hace necesaria la coordinación para realizar gestiones, acciones y obtener resultados. La articulación es necesaria entre los entes de gobiernos del mismo poder, como de otros y de distintos niveles.

⁴³Originar, consolidar y garantizar una cultura de respeto a la diversidad, libre de discriminación implica un tarea ardua de proceso efectivos de capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas quienes operan las instituciones, tanto para el conocimiento de la existencia y obligación de respetar y hacer cumplir las obligaciones locales, nacionales e internacionales en materia de no discriminación, así como para que promuevan, protejan los derechos de las personas. Asimismo, se requiere trabajar con los sectores sociales diversos en este tipo de cultura. Por tanto, estamos hablando de un cambio en la cultura institucional (la de los entes públicos) y otra que tiene que ver con el trabajo con la ciudadanía.

⁴⁴ Implica asignar recursos presupuestales para la ejecución de acciones, programas, políticas con enfoque de igualdad y no discriminación. Se hace necesario analizar la elaboración de los presupuestos, es decir, para qué tipo de acciones se asignará y el tipo de resultados a obtenerse con la ejecución de la actividad institucional. Primordialmente analizar la prioridad de acción y la asignación de éste para llevar a cabo promoción.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Las que a continuación se abordan son aquellas que se han puesto en práctica en el marco de la implementación de las líneas de acción del PAPED.

Participación de la sociedad civil

La participación de organizaciones de la sociedad civil es una estrategia transversal que los entes públicos que llevan a cabo acciones señaladas en el PAPED buscan realizar, a través del vínculo con éstas. 16 instituciones reportaron haber implementado 116 actividades en las que participaron este tipo de organizaciones.

Los entes que tuvieron más acciones fueron las delegaciones Cuauhtémoc, Tláhuac y Tlalpan, la Secretaría de Desarrollo Social, el IAAM, la DGIDS, el INDEPEDI, la Jefatura de Gobierno del Distrito Federal y el COPRED.

Coordinación y articulación

Los entes públicos participan en diversos espacios interinstitucionales con temas sobre promoción de derechos humanos, de la no discriminación, prevención de la violencia y sobre el Día Internacional de la Mujer. Son 40 entidades las que reportan realizar acciones de manera coordinada con otros entes.

Intersectorialidad

En cuanto a la participación con otros sectores sociales son 30 las instituciones que reportaron actividades al respecto, participando de manera prioritaria con organizaciones de la sociedad civil y con la academia.

Los tipos de actividades que llevaron a cabo, en su mayoría versan en capacitación y sensibilización, seguido de acciones de difusión y convenios de colaboración.





CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

VIII. Resultados de la implementación del PAPED 2014

El Informe de Evaluación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal (PAPED) 2014, tiene por objeto revisar de manera periódica el cumplimiento y avance de los objetivos, metas y estrategias trazadas en el Programa Anual 2014, para guiar y reorientar el diseño e instrumentación de las acciones, proyectos, programas y políticas públicas de los entes públicos en el ámbito de sus competencias y atribuciones, con la finalidad de abonar a la prevención y eliminación de la discriminación en la Ciudad de México.

El Distrito Federal sigue siendo hasta *finales del 2014* la única entidad en contar con un Consejo creado y en funciones de acuerdo a los contenidos que señala la LPEDDF y que además contempla un Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Desde el 2013 el PAPED es objeto de seguimiento y evaluación por parte del Consejo, considerando a fin de dar cumplimiento a la Ley señalada, específicamente a los artículos 35, fracción III y 37, fracción XXXV, XXXVI y XXXVII.

A diferencia del 2013, para el 2014 se implementaron indicadores de cumplimiento, al interior del Consejo como prueba piloto a fin de saber cuáles son las líneas de acción que se implementan y las actividades desarrolladas. Siendo un área de oportunidad para 2015 la implementación de indicadores de seguimiento para LA y con los entes públicos involucrados.

El Informe de Evaluación del PAPED 2014 considera un enfoque participativo y de consulta con entidades públicas y académicos, a diferencia del 2013 donde sólo se retroalimentó con los puntos de vista de los entes públicos. De esta manera se ha ido transitando a una participación integral donde los distintos sectores retroalimenten el documento.

Si hablamos de las estrategias transversales que señalan los enfoques de derechos humanos, igualdad y no discriminación, la participación no es la única que las entidades públicas implementan. 40 realizaron coordinación interinstitucional y 30 realizaron acciones intersectoriales con la academia y organizaciones de la sociedad civil; la articulación es una estrategia que fue tomada en cuenta para el desarrollo de actividades en la materia.

Las herramientas a través de las cuales se obtuvo información para la evaluación interna son dos: directas e indirectas. Ejemplo de la primera es un cuestionario que registra información cualitativa y cuantitativa acerca de las acciones que se llevan a cabo y la segunda proviene de las páginas oficiales de las entidades públicas, anuarios estadísticos, principalmente.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

El informe se construyó a partir de la información proporcionada por 51 entes públicos, de 60 con los que el COPRED tiene enlaces institucionales. Dicha información fue registrada en un cuestionario reportando actividades implementadas de enero a agosto y la proyección de otras de septiembre a diciembre. Cabe señalar que en el 2013 el Consejo contaba con 38 entidades con las cuales realizó vínculo para la ejecución del Programa, siendo el aumento porcentual de 2013 a 2014 del 57.9%. Lo mismo sucede para el caso de los enlaces institucionales presentando un aumento porcentual del 128.2%. En 2013 tenía 39 enlaces de las 38 entidades públicas, para 2014 tuvo 89 de 60. Lo que representa un avance en materia de vinculación y coordinación y articulación interinstitucional. El que paulatinamente las entidades designen personas servidoras públicas que realicen actividades de vinculación, coordinación, articulación, implementación de actividades y acciones en materia de igualdad y no discriminación y al mismo tiempo adquieran información y fortalezcan habilidades del cómo implementar y dar seguimiento al quehacer público que sus instituciones llevan a cabo en la materia.

Las y los enlaces institucionales en 2014, tienen cargo de Directoras/es de área, seguido por Subdirectoras/es y Jefas/es de Departamento (JUD), se cuenta también con Líderes Coordinadores, Asesores/as, Gerentes, Secretarías/os particulares, un promotor y un Subgerente.

De los 51 entes que enviaron el cuestionario, 35 indicaron la implementación de las Líneas de Acción del PAPED 2014, 8 no las implementas y en 8 no aplica o no respondieron.

Es importante señalar que el Programa contiene 32 LA, de las cuales se ejecutaron 25; en términos porcentuales se implementó el 74%, lo cual representa un avance pero también un área de oportunidad para la implementación en el 2015. En total se registraron 10,610 acciones desarrolladas por los entes públicos sin considerar al COPRED y 11,446 considerando al Consejo. Esta diferencia se hace porque es el COPRED la instancia que por competencia y atribuciones realiza la mayor parte de acciones en materia de igualdad y no discriminación en comparación con el resto de entes públicos.

Si hablamos de la presupuestación de actividades, éste es un tema incipiente para la medición y en materia de igualdad y no discriminación. En primer lugar porque en el Marco de Política Pública (MPP) de la Administración Pública del Distrito federal no se considera implementar específicamente acciones de este tipo; pueden encontrarse referenciadas en éste en relación a derechos humanos. Por tanto, no logra tenerse información del presupuesto total asignado a las actividades. Al tiempo la información con la que se cuenta es general. Lo que a su vez dificulta el análisis de la progresividad de presupuesto asignado a las acciones en esta materia.

Al respecto, sólo 17 reportaron haber destinado presupuesto a actividades en materia de igualdad y no discriminación, que van desde los \$200.00 hasta \$25,073, 674.00 pesos, este último presupuesto es el del Consejo. 33% de los entes proporcionaron información



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

presupuestal respecto al 67% que no lo hizo. De los 34 entes públicos que no registraron información, 24 de ellos indicaron realizar acciones sin presupuesto específico. Otros, entre ellos las Delegaciones políticas, la Sedeso, STyFE señalaron contar con presupuesto federal.

En materia de accesibilidad, los entes públicos del Distrito Federal realizan acciones a favor de las personas con discapacidad, dando cumplimiento a los Lineamientos publicados desde el 20 de diciembre de 2013 en la GODF. En lo que a accesibilidad física se refiere de los 17 que reportaron información presupuestal, sólo 5 reportaron los montos erogados para realizar cambios o adecuaciones a oficinas destinadas al servicio público, a decir, rampas, elevadores, adaptación de sanitarios, compra de mobiliario o adecuación de banquetas.

Sin embargo, son 12 los entes que reportaron hacer cambios o adecuaciones a las oficinas destinadas al servicio público. El STC metro efectuó 10 cambios en inmuebles, la SOBSE 10, el INDEPEDI 10, la Delegación Xochimilco 8, el resto de entes públicos entre ellos la PGJDF, SSPDF, SECTUR, IAAM, SEDEMA, FICEDA, INVEA y el COPRED realizaron entre 4 y 2 cambios. En total 51 cambios a inmuebles.

En lo que a accesibilidad física se refiere, 23 entes reportaron contar con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicano (LSM) en 144 eventos efectuados.

Otras de las actividades desarrolladas tienen que ver con procesos de sensibilización, capacitación, profesionalización para personas servidoras públicas, difusión de materiales, atención y canalización de presuntas víctimas de discriminación, acciones de prevención, acciones afirmativas, investigaciones, reportes e informes, diseño e implementación de protocolos de atención, adecuaciones a la normatividad y reglamentación con contenidos no discriminatorios, foros, coloquios, seminarios. Estas acciones ascienden a un total de 10 mil 213. Destacando en primer lugar los eventos con población en general en materia de igualdad y no discriminación con 3,315 actividades; en segundo lugar acciones de difusión con 1,841, en tercero las acciones afirmativas con 1,132,⁴⁵ seguidas de proceso de capacitación a personas servidoras públicas con 1,131 procesos.

Las acciones menos efectuadas tienen que ver con adecuaciones a la normatividad y reglamentación con contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación. Cabe destacar que para las de este tipo no es necesario erogar presupuesto pues las personas servidoras públicas de las instituciones pueden realizarlos. Cabe subrayar el trabajo conjunto que es necesario realizar con instancias como la Contraloría General, Oficialía Mayor, Consejería Jurídica y de Servicios Legales, tanto para la revisión de este tipo de documentos como para su publicación en caso de ser necesaria.

⁴⁵Páginas anteriores señaló hacer una depuración de éstas, por tanto, el número real asciende a 1,132 considerándolas tanto para grupos de población como aquellas implementadas al interior de las instituciones.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Un dato importante son los meses en los que se llevaron a cabo la implementación de acciones, van de los meses de marzo a julio.

En lo que hace a los procesos de capacitación, sensibilización y profesionalización para personas servidoras públicas, el que mayor frecuencia presenta es el primero. El nivel de las y los funcionarios públicos asistentes se centra principalmente en mandos medios, operativos y personal que brinda atención.

Los productos obtenidos en materia de diseño de política pública son los Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y acciones con enfoque de igualdad y no discriminación para el Gobierno del Distrito Federal, los Lineamientos para el diseño de acciones, programas y políticas de atención a la población callejera, el manual de lenguaje incluyente y no discriminatorio en el diseño de políticas públicas, así como la Propuesta para incorporar contenidos en materia de igualdad y no discriminación a los Lineamientos para la Elaboración de las Reglas de Operación de los Programas Sociales para el Ejercicio 2015.

En materia de promoción de la no discriminación en la Ciudad de México, se impulsó el desarrollo de investigaciones sobre el fenómeno discriminatorio con jóvenes estudiantes de licenciatura y posgrado de Universidades públicas y privadas. Asimismo, se desarrollaron 30 foros, coloquios, seminarios y conferencias a fin de abordar contenidos sobre los mecanismos de exigibilidad del derecho a la igualdad y a la no discriminación dirigidos a personas servidoras públicas. En este rubro también se actualizaron 10 monografías sobre las condiciones de los grupos en situación de discriminación.

Sobre la atención a presuntas víctimas de discriminación, el COPRED registró 1,113 casos. Se cuenta con 175 expedientes de quejas, 18 expedientes de reclamación, 920 orientaciones y atenciones. En términos de los procesos de referencia y contrareferencia para la atención y canalización, el mecanismo se efectúa gracias a los convenios de colaboración existentes tanto con instancias públicas como con organizaciones de la sociedad civil; a través de éstos se canaliza al Consejo a las presuntas víctimas de discriminación o en su caso cuando las personas acuden al COPRED y requiere un tipo de atención distinto al que se brinda, se envía con oficio a la institución pública pertinente.

La prevención de la discriminación es abordada por 43 entes públicos, los cuales realizaron actividades de capacitación, sensibilización, difusión, entre otras, las cuales resultan fundamentales a fin de prever que se cometan actos discriminatorios. Sin duda esta es un área de oportunidad que deberá impulsarse en los próximos Programas Anuales.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

En materia de diseño de herramientas metodológicas para medir las acciones públicas en materia de igualdad y no discriminación destacan la batería de indicadores para valorar contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación en el diseño de proyectos, programas y políticas públicas de la Administración Públicas del Distrito Federal, así como los indicadores de cumplimiento para valorar la implementación de las líneas de acción el PAPED.

Las actividades con grupos de población llevadas a cabo, registran mayor frecuencia para en derechos de las mujeres y de igualdad y no discriminación.

Por otra parte cabe señalar, que existe continuidad de las acciones que se llevan a cabo en 2014 respecto a las de 2013. Se reportaron 245, las que más destacan son la sensibilización para personas servidoras públicas, difusión, capacitación, eventos con población en general, medidas positivas, eventos con grupos de población y públicos con intérprete traductor/a de Lengua de Señas Mexicana. Sólo 6 entidades, no respondieron la pregunta.

En relación a las áreas de oportunidad para la implementación, cabe señalar la necesidad de robustecer la información y capacitar a las y los enlaces institucionales para que sepan discernir cada tanto las líneas de acción que se señalan en el PAPED, como el uso de un lenguaje o terminología en materia de igualdad y no discriminación; asimismo, el que puedan solicitar, recabar y registrar la información en la materia, a fin de que sea reportada al COPRED y también sea de utilidad interna a las instituciones que la generan.

El identificar acciones que pueden realizarse sin presupuesto específico como es el caso de adecuaciones a la normatividad y reglamentación, diseño e implementación de lineamientos, entre otras acciones, así como el realizar acciones y actividades de forma integral y articulada con la finalidad de avanzar a garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, a través de proyectos, programas y políticas públicas.

Finalmente, se concluye diciendo que en materia de obligaciones del Estado, las instituciones públicas del Gobierno de la Ciudad de México, a través de las acciones reportadas dan cuenta del respeto y promoción del derecho a la igualdad y a la no discriminación, respetando, visibilizando y promoviendo actividades y acciones para transitar a una ciudad incluyente, accesible, que reconoce la diversidad de las personas que viven y transitan en ella.



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Fuentes y referencias

Documentos oficiales

Anuario Estadístico 2013 del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Circulares 002/2013 y 003/2013, emitidas por el Jefe de Gobierno, publicadas en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Decreto de Presupuesto de Egresos del Distrito Federal para el ejercicio fiscal 2014.

Informe de Evaluación a la Implementación del PAPED 2013.

Indicadores sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal 2014.

Manual de Organización del Órgano Político-Administrativo en Tlalpan, 2014.

Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público y el uso en eventos públicos del servicio de intérpretes traductores de Lenguaje de señas mexicano, 2013.

Lineamientos para la Evaluación Interna 2014 de los Programas Sociales del Distrito Federal ejecutados en 2013.

Lineamientos para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y acciones, con enfoque de igualdad y no discriminación para el Gobierno del Distrito Federal, 2014.

Lineamientos para la elaboración de las Reglas de Operación de los Programas Sociales 2014.

Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018.

Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e inclusión 2013-2018.

Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2013 y 2014.

Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, reformado en 2014

Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2009.

Legislación consultada

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformada en 2014.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, reformada en 2014

Informe de Evaluación Interna del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal, reformada en 2014.

Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2011, reformada en 2012.

Ley para la Inclusión, Desarrollo y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad; Ley de Movilidad del Distrito Federal, 2014.

Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal, reformada en 2008.

Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal, reformada en 2009.

Referencias

Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013 (EDIS-CdMx 2013).

Cuestionario de Evaluación de la Implementación del Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal 2014.

Informes Anuales, trimestrales de la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas del COPRED.

Informes Anuales, trimestrales de la Dirección de Cultura por la No Discriminación del CORED.

Páginas electrónicas consultadas

Anuario Estadístico 2013 del Tribunal Superior de Justicia del DF

<http://estadistica.tsjdf.gob.mx/portal/anuario/anuario2013.action>

Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación

http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&p=651

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México

www.copred.df.gob.mx

Fundación de Ayuda contra la Drogadicción. Cooperación al Desarrollo. Enfoques transversales.

http://www.fad.es/sites/default/files/Enfo_transver.pdf

Indicadores Sobre el Derecho a un Juicio Justo

http://estadistica.tsjdf.gob.mx/portal/ebasica/derecho_jj_2011.action



**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Indicadores sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF)

http://hchr.org.mx/files/doctos/Indicadores_SSPDF_web.pdf

Manual de Organización de la Delegación Política de Tlalpan

http://www.tlalpan.gob.mx/transparencia/images/stories/documentos_transparencia/14_i/1er_trim_2014/14-1-14/manual_de_organizacin_de_la_delegacin_tlalpan_20141.pdf

Programas de capacitación para el empleo de STyFE

www.styfe.df.gob.mx/

Políticas Públicas y Presupuesto con Perspectiva de Derechos Humanos

<http://hchr.org.mx/files/doctos/Libros/2011/L280211PPDH.pdf>



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

Glosario de siglas

AEP	Autoridad del Espacio Público
CAPITAL 21	Sistema de Radio y Televisión Digital del Gobierno del Distrito Federal
CDHDF	Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
CEJUR	Consejería Jurídica y de Servicios Legales
CFILMA	Comisión de Filmaciones de la Ciudad de México
CGDF	Contraloría General del Distrito Federal
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
COPRED	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
DGIDS	Dirección General de Igualdad y Diversidad Social
DIF DF	Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal
EAPDF	Escuela de Administración Pública del Distrito Federal
EVALÚA DF	Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal
EDIS-CdMx	Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013
FICEDA	Fideicomiso para la Construcción y Operación de la Central de Abasto de la Ciudad de México
FONDECO	Fondo de Desarrollo Económico del Distrito Federal
FONDESO	Fondo para el Desarrollo Social de la Ciudad de México
IAAM	Instituto para la Atención de los Adultos Mayores en el Distrito Federal
IASIS	Instituto de Asistencia e Integración Social
IEMS	Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal
ILIFE DF	Instituto Local de la Infraestructura Física Educativa del Distrito Federal
INDEPEDI	Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad
INJUVE	Instituto de la Juventud del Distrito Federal
INMUJERES	Instituto de las Mujeres del Distrito Federal
INVEA DF	Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal
INVI	Instituto de Vivienda del Distrito Federal
JAP	Junta de Asistencia Privada del Distrito Federal
JEFATURA DE GOBIERNO DF	Jefatura de Gobierno del Distrito Federal
LGBTTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestís e Intersexuales



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas

LOCATEL	Servicio Público de Localización Telefónica, Locatel
LPEDDF	Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal
METRO	Sistema de Transporte Colectivo Metro
METROBÚS	Sistema de Corredores de Transporte Público de Pasajeros del Distrito Federal Metrobús
PAOT	Procuraduría Ambiental y del Ordenamiento Territorial del Distrito Federal
PAPED	Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para el Distrito Federal
PGJ DF	Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal
PROSOC	Procuraduría Social del Distrito Federal
PC	Secretaría de Protección Civil
REDAC	Red de Atención Ciudadana en Materia de No Discriminación y para el Ejercicio de los Derechos Humanos
RedCii	Red Ciudadana por la Igualdad y la No Discriminación
RTP	Red de Transporte de Pasajeros del Distrito Federal
SACMEX	Sistema de Aguas de la Ciudad de México
SECITI	Secretaría de Ciencia Tecnología e Innovación del Distrito Federal
SECTUR	Secretaría de Turismo
SEDECO	Secretaría de Desarrollo Económico
SEDEMA	Secretaría del Medio Ambiente
SEDEREC	Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades
SEDESO	Secretaría de Desarrollo Social
SEDU	Secretaría de Educación
SEDUVI	Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SEGOB DF	Secretaría de Gobierno
SEMOVI	Secretaría de Movilidad del Distrito Federal
SOBSE	Secretaría de Obras y Servicios del Distrito Federal
SSP DF	Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal
STE DF	Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal
STyFE	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo

